



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

กิตติยาภรณ์ ใหม่คำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

กิตติยาภรณ์ ใหม่คำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATOR
AFFECTING TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE IN SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE SAKON NAKHON

BY
GITIYAPORN MAIKUM

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

February 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กิตติยาภรณ์ ไหมคำ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.บุญมี ก่อบุญ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 16 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฌลาภิบาล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัย เอื้อเฟื้อ ส่งเสริม สนับสนุน และเมตตาให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนโพนงามศึกษาทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งมีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี และให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ นับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

กิตติยาภรณ์ ไหมคำ

ชื่อเรื่อง	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	กิตติยาภรณ์ ไหมคำ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.30–0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.61–0.84 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และ 5) การมีทักษะทางสังคม โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน

5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7) มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_3) ด้านทักษะทางสังคม (X_5) และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) มีอำนาจพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจ พยากรณ์ร้อยละ 64.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .192 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.348(X_3) + 0.316(X_5) + 0.273(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.357(Z_3) + 0.313(Z_5) + 0.280(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การมี ทักษะทางสังคม และการควบคุมอารมณ์ตนเอง ซึ่งมี 27 แนวทางในการพัฒนา โดย ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น, คุณภาพชีวิตการทำงานของ

TITLE	Emotional Intelligence of School Administrators Affecting Teacher Quality of Work–Life in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Gitiyapown Maikum
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The objective of this study was to examine the emotional intelligence of school administrators that affected the quality of work–life of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The participants of the study comprised 329 administrators and teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, who were selected using multi–stage sampling, in academic year 2025. The tool used in data collection was a 5–point rating scale questionnaire, which the part of emotional intelligence of school administrators indicated validity index ranged from 0.60 – 1.00, discrimination power index ranged from 0.41 –0.88 and reliability index was at 0.98, and the part of quality of work–life obtained validity index ranged from 0.60 –1.00, discrimination power index ranged from 0.61–0.84 and reliability index was at 0.98. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The emotional intelligence of school administrators comprised five Components, namely 1) self–awareness, 2) self–regulation, 3) emotional awareness of others, 4) self–motivation, and 5) social skills. All components achieved the highest level of propriety. The quality of work–life of teachers comprised seven components, namely 1) fair

compensation, 2) a safe working environment, 3) job security and career advancement, 4) development of work-related competencies, 5) work-life balance, 6) organizational pride and 7) interpersonal relationships within the organization. All components achieved the highest level of propriety.

2. The emotional intelligence of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, in overall, was rated at high level.

3. The quality of work-life of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, in overall, was rated at high level.

4. The Emotional intelligence of school administrators and the quality of work-life of teachers revealed highly positive correlation with statistical significance at .01.

5. The emotional intelligence of school administrators in the aspects of emotional awareness of others (X_3), social skills (X_5), and self-regulation (X_2) could predict the quality of work-life of teachers with statistical significance at .01, the predictive power was at 64.60%. The standard error of estimate was at .192 Regression analysis equations could be written in raw scores as follows.

$$Y^l = 0.348(X_3) + 0.316(X_5) + 0.273(X_2)$$

and could be written in standard score as follows.

$$Z_y = 0.357(Z_3) + 0.313(Z_5) + 0.280(Z_2)$$

6. Guidelines for developing emotional intelligence of school administrators that affect the quality of work-life of teachers comprised three dimensions, namely 1) self-regulation, 2) emotional awareness of others, 3) social skills, which provided 27 development guidelines. In overall, the development guidelines were rated at the highest level of propriety.

Keywords: Emotional Intelligence, Emotional Awareness of Others,
Quality of WorkLife of Teachers

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	14
ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	14
ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	15
องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	16
แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	54
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	58
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	58
ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	60
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	61
ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครู	111
แนวทางการพัฒนาตามแนวคิด OKRs	112
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	119
งานวิจัยในประเทศ	119
งานวิจัยต่างประเทศ	120

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	123
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	124
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	128
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	137
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	147
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	148
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
ผลการศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	149
ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	154
ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	172
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	187
สรุปผล	187
อภิปรายผล	189
ข้อเสนอแนะ	200

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	203
ภาคผนวก	217
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	219
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	245
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	251
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	291
ประวัติย่อของผู้วิจัย	297

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	18
2 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	25
3 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการควบคุมอารมณ์ตนเอง	31
4 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	37
5 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	43
6 การสังเคราะห์คุณลักษณะของทักษะทางสังคม	50
7 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร	52
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	64
9 การสังเคราะห์คุณลักษณะของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	72
10 การสังเคราะห์คุณลักษณะของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	78
11 การสังเคราะห์คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	83
12 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน	90
13 การสังเคราะห์คุณลักษณะของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	96
14 การสังเคราะห์คุณลักษณะของความภาคภูมิใจในองค์กร	102
15 การสังเคราะห์คุณลักษณะของมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร ทำงานของครู	107
16 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	109
17 โรงเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	130
18 ระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ	142
19 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร	150
20 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู	152

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน	154
22 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม	156
23 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ...	156
24 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	158
25 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	159
26 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	160
27 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านทักษะทางสังคม	161
28 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม	162
29 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	163
30 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	163
31 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	164
32 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการพัฒนาความสามารถในการ ทำงาน	165

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	166
34 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	167
35 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร..	167
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	169
37 ผลของความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิต การทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	170
38 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	171
39 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	172
40 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	173
41 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านทักษะทางสังคม	176
42 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	179

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

43	แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	293
44	แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	294

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 ระยะเวลาในการวิจัย	141

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า เพราะองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ จะช่วยผลักดันให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานนอกจากจะเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แล้ว ยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์ ด้วยเหตุนี้มนุษย์จึงต้องแสวงหาหนทางที่ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่คุ้มค่าและเป็นธรรม เมื่อความปรารถนาสูงสุดถูกผูกไว้กับการทำงาน งานที่ทำนั้นย่อมสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่จะเกิดขึ้นกับมนุษย์ด้วย (จูรี วรรณเจริญกุล, 2563) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาของบุคลากรกับองค์กร องค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยกย่องเมื่องานมีความสำเร็จ มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีความสุขในการทำงาน และจะทำให้องค์กรรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรตลอดไป คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน (ศลิสดา สายศรี, 2564)

ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าเป็นกำลังสำคัญในการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่และช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเจริญก้าวหน้า นั้น ย่อมต้องมาจากการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แต่ปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูรับภาระงานทั้งในและนอกหน้าที่มากเกินไป ขาดความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับ

ความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ ขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา
 สวัสดิการและรายได้ครูไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยด้าน
 สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเดินทาง และบรรยากาศที่ดีใน
 การทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูทั้งสิ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็น
 เรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงซึ่งถ้าหากเกิดสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ได้
 มาตรฐาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน
 เมื่อเปรียบเทียบด้านค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ และความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ กับ
 ค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงาน และการ
 บริหารงานองค์กรของผู้บริหารอย่างแน่นอน(อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน และ
 นเรศ ชันธุระวี, 2563)

ปัจจุบันปัญหาคุณภาพชีวิตของครู ยังเป็นปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทของครู
 ในปี 2567 ข้าราชการครูจำนวนหนึ่งลาออกจากราชการ ส่งผลให้อัตราส่วนของครูต่อ
 นักเรียนไม่เหมาะสม ความเครียดจากการทำงานเป็นเวลานานทำให้ครูผู้สอนที่มี
 ความสามารถต้องถอนตัวออกจากอาชีพ ทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน หรือออกจากอาชีพ
 ไปโดยสิ้นเชิง การลาออกของครูส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการสอนในห้องเรียน
 และท้ายที่สุดก็ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนักเรียน ปัญหาการลาออกของครูมีสาเหตุหลาย
 ประการ และเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของครู หนึ่งในสาเหตุหลักที่ได้รับการยืนยันซ้ำแล้ว
 ซ้ำเล่า ประกอบด้วยปัญหาจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานพร้อมภาระงานที่มากเกินไป
 ค่าจ้างและสวัสดิการไม่เพียงพอ รู้สึกถูกมองข้าม การไม่ได้รับการยอมรับในความพยายาม
 ของพวกเขากระตุ้นขวัญกำลังใจและก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและหมดไฟในการทำงาน
 (ชาวเวิร์คพอยท์ 23,2568) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจจากเครือข่ายครูขอสอนพบว่า
 ปัญหาคุณภาพชีวิตครูในปัจจุบัน มีดังนี้ ภาระงานที่มากเกินไป ครูไม่ได้ทำหน้าที่แค่สอน
 หนังสือ แต่ยังต้องจัดการภาระงานอื่น ๆ เช่น งานเอกสาร ทำแบบประเมิน ทำธุรการ การ
 ทำงานการเงินพัสดุ หรือบางที่อาจไม่ได้สอนแค่วิชาเดียวเท่านั้น สารพัดงานที่ไม่ใช่งาน
 สอน จนครูไม่มีเวลาเตรียมการสอน และไม่มีโอกาสได้พัฒนาการเรียนการสอนให้กับ
 นักเรียน ปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน ปัญหาขาดความเข้าใจในสิทธิและ
 สวัสดิภาพในการทำงานครู การทำงานล่วงเวลา การได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน
 ให้ทำงานในวันหยุด ซึ่งนี้เป็นผลจากการขาดความตระหนักรู้ด้านสิทธิและสวัสดิภาพใน
 การทำงาน นอกจากนี้ยังมีข่าวร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน ถึง

การเลือกปฏิบัติกับครูอย่างไม่เท่าเทียม ขาดความยุติธรรมในการบริหารงาน ครูรู้สึกไม่มั่นคงในงานและขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิตของครูปัญหาเหล่านี้มิได้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน (ชาวไทพีบีเอส ,2568)

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมินและแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึกดีเกี่ยวกับความคิด รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ เข้าใจอารมณ์ แยกแยะ วิเคราะห์ อารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะทางอารมณ์ได้ดี ในทางที่จะส่งเสริมให้สุขภาพจิตและปัญญาดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม(Mayer and Salovey, 1997) ความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน และยิ่งไปกว่านั้นความฉลาดทางอารมณ์จะมีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้นในระดับผู้บริหารในองค์กร ซึ่งหมายความว่า บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงเท่าใด ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ก็ยิ่งเป็นสิ่งที่ยืนยันความเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น(Goleman, Boyatzis and McKee, 2004) ความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานในโรงเรียนเกี่ยวข้องกับบุคคลหลากหลายฝ่าย ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารที่สามารถเข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม จะมีความรอบคอบในการตัดสินใจ รู้จักเลือกใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความสามารถ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ยังสามารถลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน สื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเข้าใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (อนิรุทธ์ เจริญแผ้ว, 2566)

ความฉลาดทางอารมณ์มีคุณประโยชน์อย่างมากในชีวิตประจำวัน มีความสำคัญกับการทำงาน การปรับตัว การบริหารจัดการในองค์กรต่าง ๆ การใช้ชีวิตอยู่ในครอบครัว และยังมีผลเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องานและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (Hackman R. and Suttle, 1997) การที่ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมต้องมีปัจจัยสาเหตุหลายปัจจัย หนึ่งในปัจจัยสาเหตุดังกล่าวคือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร จากผลการ

วิจัยของ ชาปิยา สิมลา (2563) เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน หากผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์และการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการกระตุ้นและปลุกตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ย่อมจะส่งผลต่อไปยังคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร เสริมสร้างและรักษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีอะไรบ้าง
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด
4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

5. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครหรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
2. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง
2. ได้แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารในสังกัดได้
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการอบรมเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตัวแปรละ 10 แหล่ง

1.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย

2.1.1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

2.1.1.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง

2.1.1.3 ความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

2.1.1.4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

2.1.1.5 การมีทักษะทางสังคม

2.1.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย

2.1.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2.1.2.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

2.1.2.3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

2.1.2.4 การพัฒนาความสามารถในการทำงาน

2.1.2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.1.2.6 ความภาคภูมิใจในองค์กร

2.1.2.7 มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากรเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 2,248 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2568) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 68 คน และครู จำนวน 259 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหาร จำนวน 2 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

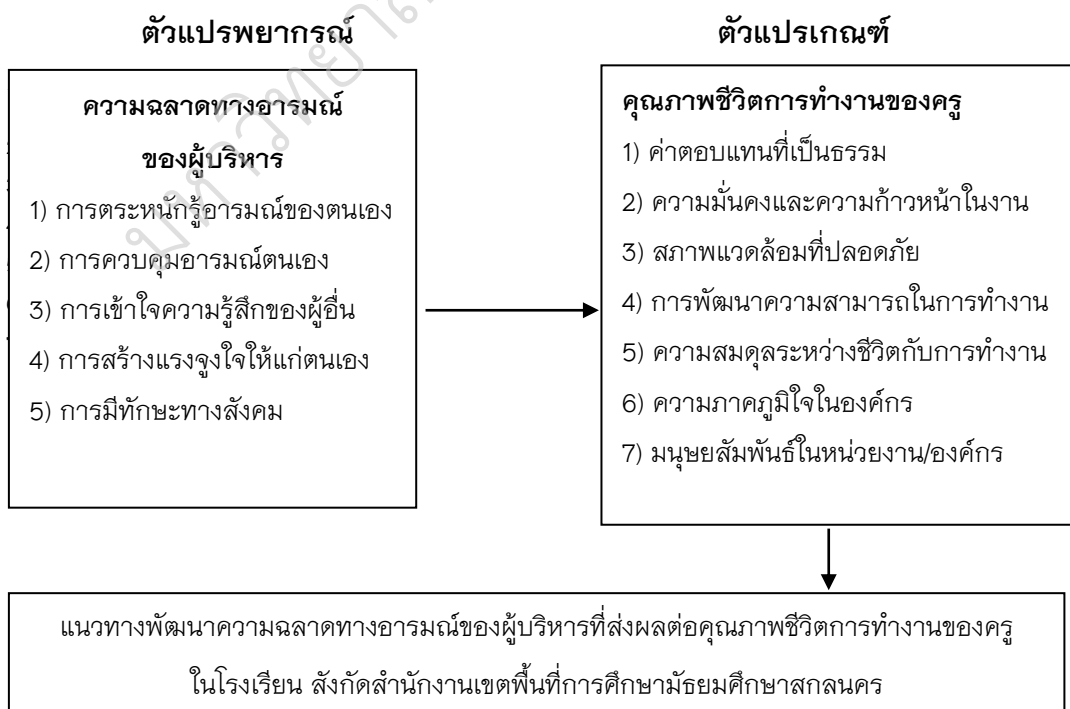
กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแยกเป็นประเด็นดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ใช้แนวคิดของ กร ศิริโชควัฒนา (2561); กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2561); ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2563); อริสา บุญช่วย (2565); Cooper and Sawaf (1997); Mayer and Salovey (1997); Goleman (1998); Weisinger (1998); Bar-On and Parker (2002); Justin Bariso (2006) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 5) การมีทักษะทางสังคม

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ ศลิลดา สายศรี (2562); วิภาดา จิรพุทธกร (2565) ; วิจิตรา อุ๋นชัย (2565) ; สีนารถ อานามนารถ (2566) ; ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566) ; พกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ; Walton (1980) ; Cummings and Worley (1997) ; Cascio (2006) ; Stone (2018) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ความภาคภูมิใจในองค์กร 7) มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การบริหารจัดการอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการกระตุ้นและผลักดันตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้น ตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น สามารถประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ มีสติรู้เท่าทันความคิดของตน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ

1.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการและแสดงอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องประสบกับปัญหา โดยใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม การจัดการความเครียด ความโกรธ และอารมณ์เชิงลบ เพื่อให้สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นทางความคิดและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

1.3 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้เข้าใจและเข้าถึงอารมณ์ความต้องการในมุมมองของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การสังเกตพฤติกรรม การฟังอย่างตั้งใจและการใส่ใจในรายละเอียดในความรู้สึกของผู้อื่น พร้อมทั้งแสดงความเห็นอกเห็นใจ ตอบสนองความรู้สึกความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ

1.4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างพลังเพื่อกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ท้อถอย แม้บางครั้งจะประสบกับปัญหาหรือความล้มเหลวก็สามารถรวบรวมพลังให้กลับมาสู้เพื่อความสำเร็จได้ ตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มองโลกในแง่ดี

1.5 การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยอาศัยความเข้าใจอารมณ์และ

ความรู้สึกของผู้อื่น การแสดงออกอย่างเหมาะสม การแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีและชัดเจน สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ที่เกิดจากครูได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและความสุข ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มี 7 องค์ประกอบดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง การพิจารณาเงินเดือนที่มีความยุติธรรม

2.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการที่ดีและมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ

2.3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยทั้งด้านกายและจิตใจ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียดและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

2.4 การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ และการพัฒนาทักษะการทำงาน มีการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ความสามารถจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถจัดสรรเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต การแบ่งเวลาให้กับการทำงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่มีความกดดันจากการทำงานมากเกินไป และแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อนจากการทำงานการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว

2.6 ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ มีความภูมิใจหน่วยงานหรือองค์กร รู้สึกว่างานที่ได้รับผิดชอบหรืองานขององค์กรมีประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคมส่วนรวมและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ

2.7 มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความสามัคคี อ่อนน้อม เอื้ออาทร ในหมู่เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

3. แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน มาวางแผนทางพัฒนา ตามแนวคิด OKRs โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

- 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
- 1.2 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
- 1.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
- 1.4 แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

- 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
- 2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
- 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

4 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิด OKRs

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร เป็นทักษะสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2564) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการกับอารมณ์ การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และการบริหารความสัมพันธ์ในที่

กรกนก วงศ์กัลยา (2566) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจและการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น ในแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถรู้เท่าทัน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ตลอดจนสามารถจัดการความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง 2) การจัดการอารมณ์ตนเอง 3) การจูงใจตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) ทักษะทางสังคม

Goleman (2000) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และจัดการอารมณ์ตนเอง สร้างแรงจูงใจ เข้าใจอารมณ์ของทีมงาน และนำองค์กรด้วยอารมณ์เชิงบวก

Travis Bradberry (2009) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมอารมณ์ตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร

สรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การบริหารจัดการอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการกระตุ้น

และผลักดันตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.2 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

อรวรีย์ โคตรเคน (2560) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อมนุษย์ในปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นคนที่สามารถรับรู้เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น จึงมักประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ ในการพัฒนาให้มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติต่อไป

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน เนื่องจากคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้น จะสามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนได้ สามารถจัดการ กับความรู้สึกของตน เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ในการทำงานต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีและเป็นที่รักของคนส่วนใหญ่ ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2565) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้ 1) ทำให้ตัวเราอยู่กับผู้อื่นได้ดี มีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต 2) ทำให้ตัวเราเป็นคนดี รู้จักอารมณ์ของตนเอง มีน้ำใจ รู้และตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดถูกหรือผิด และ 3) ทำให้ตัวเราเป็นคนเก่ง มีความกระตือรือร้น มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ อยู่เสมอจนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวได้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม มีความกล้าพูดและกล้าแสดงออก และ 4) ทำให้ตัวเรามีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง มีความอบอุ่นใจสนุกสนานและร่าเริง

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตและสามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ตลอดเวลา ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สำหรับผู้บริหารที่มี

ระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่ำจะนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรหรือหน่วยงาน ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงาน

Goleman (1998) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อผู้นำ การทำงานเดี่ยวและกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสังคม งานที่ง่าย ๆ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดในกลุ่มจะทำผลงานที่ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำสุดถึง 3 เท่า คนที่มีความฉลาดนอกจากจะมีความฉลาดทางอารมณ์แล้วจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเอง รวมถึงเข้าใจผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

นักวิจัยและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร แตกต่างกันไปดังนี้

กร ศิริโชควัฒนา (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง 2) ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ 3) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ 4) ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น และ 5) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

ชาปิยา สิมลา (2563) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 4) การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

ปวีณา บุศยรัตน์ (2565) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง และ 4) การเข้าใจบุคคลอื่น

อนุพล สนมศรี (2565) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

ปฐมวิทย์ วิจิตรวาท (2565) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

Goleman (1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self-Motivation) 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Recognizing emotions in others) และ 5) ทักษะทางสังคม (Social skill)

Cooper and Sawaf (1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่เรียกว่า EQ Map ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional literacy) 2) ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional fitness) 3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional depth) และ 4) ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (Emotional alchemy)

Mayer and Salovey (1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ปรับปรุงขึ้นใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเด็นดังนี้ 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง (Knowing one's emotion หรือ Self-awareness) 2) การจัดการอารมณ์ (Managing

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร	นักวิชาการ/นักวิจัย											
	กร ศิริโชควัฒนา (2561)	กนกพร โพธิ์มณี (2562)	ซาปิยา ลิมลา (2563)	ปวีณา บุตรรัตน์ (2565)	อนุพล สมศรี (2565)	ปฐมวิทย์ วิริวาท (2565)	Goleman (1995)	Cooper and Sawaf (1997)	Mayer and Salovey (1997)	Bar-On and Parker (2000)	รวมความถี่	ร้อยละ
11. ความต้องการบรรลุสิ่งที่ตนปรารถนา										✓	1	10
12. การตีความจริงได้อย่างถูกต้อง										✓	1	10
13. ความสามารถในการแก้ปัญหา										✓	1	10
14. ความรับผิดชอบต่อสังคม										✓	1	10
15. การมีความสุขในชีวิต										✓	1	10
รวม	5	5	5	4	5	5	5	4	5	15		

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่ามีองค์ประกอบทั้งหมด 15 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้คัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ เข้าใจอารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง รอบรู้ทางอารมณ์ การรับรู้อารมณ์ตนเอง การกล้าแสดงความรู้สึกของตนเอง และความลึกซึ้งทางอารมณ์ มีความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การจัดการอารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การควบคุมตนเอง ความเหมาะสมทางอารมณ์ อดทนอดกลั้นต่อความเครียด และการจัดการอารมณ์ มีความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

3) เข้าใจการความรู้สึกของผู้อื่น เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และการเข้าใจบุคคลอื่น มีความถี่ 9 คิดเป็นร้อยละ 90

4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มีความถี่ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

5) การมีทักษะทางสังคม เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ทักษะทางสังคม การรักษาสัมพันธภาพ และการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความถี่ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

ผู้วิจัยจะนำเสนอความหมายและรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

1.3.1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

1.3.1.1 ความหมายการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ไว้ดังนี้

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึงความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในความต้องการ ความปรารถนา นิสัย อารมณ์ ความชอบ ความไม่ชอบของตนเอง ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ตลอดจนรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง รู้ที่มาและสาเหตุของอารมณ์ที่เกิดขึ้น สามารถรับรู้ถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง แสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ รวมถึงการรู้ผลที่จะเกิดกับผู้อื่นอันเนื่องมาจากอารมณ์ของตนเอง

ชาปิยา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self-awareness) หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน

ปวีณา บุศร์ตัน (2565) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Emotional self – awareness) หมายถึงความสามารถในการรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง ทั้งยังรู้ถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ได้ รู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไรและเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์

เหล่านั้น ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึกอารมณ์และความต้องการของตนเอง และแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ

ปฐมวิทย์ วิธิรวาท (2565) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง การเข้าใจตนเอง การรู้เท่าทันในอารมณ์และความรู้สึกของตนเองว่ามีต้นเหตุจากสิ่งใด รู้และเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เข้าใจในผลกระทบของการเกิดอารมณ์นั้นๆ ของตนเอง รู้สึกตัวทุกขณะจิต รู้และยอมรับว่าตนเองมีความชอบหรือความไม่ชอบในเรื่องใด การยอมรับลักษณะทางอารมณ์ของตนเองอย่างแท้จริงและพร้อมที่จะเข้าใจตนเอง เข้าใจถึงศักยภาพทางอารมณ์ของตนเอง รู้และเข้าใจผลกระทบของอารมณ์ของตนเองเมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลอื่นหรือในสถานการณ์ใดก็ตาม หากมีความคลุมเครือในด้านอารมณ์ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมก็สามารถค้นหาอารมณ์และความรู้สึกเหล่านั้นได้และระบุสาเหตุแห่งการเกิดอารมณ์และความรู้สึกได้ ประเมินอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ถูกต้องเปิดเผยอารมณ์ต่อตนเอง ยอมรับอารมณ์ของตนเองอย่างตรงไปตรงมาและซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกตนเอง

Goleman (1997) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและแรงผลักดันของตนเอง รู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในตัวเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตน รับรู้ผลกระทบที่จะเกิดต่อความรู้สึกของคนอื่น การตระหนักรู้ในตนเองนี้เป็นพื้นฐานในการควบคุมอารมณ์เพื่อแสดงออกอย่างเหมาะสม

Bar-On and Parker (2000) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Emotional self-awareness) หมายถึงความสามารถในการรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง ทั้งยังได้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ รู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไรและเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น โดยผู้ที่มีความบกพร่องในองค์ประกอบนี้จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกของตนเองออกมาเป็นคำพูดได้

Denham and Weissberg (2004) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึงความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และสามารถระบุถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองจากการแสดงออกได้อย่างชัดเจน ทั้งสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เพื่อการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

Zins et al (2004) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการระบุและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การรับรู้ตนเอง การทำความเข้าใจ

ข้อดี ความต้องการและค่านิยมของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมไปถึงการมีแรงบันดาลใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Justin Bariso (2018) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง หมายถึงความสามารถในการค้นหาและทำความเข้าใจอารมณ์ของตัวเอง รวมถึงผลกระทบที่อารมณ์นั้นส่งไปยังตัวเองซึ่งนั่นก็คือการที่ตระหนักได้ว่าอารมณ์ของตนเองส่งผลต่อความคิดและการกระทำอย่างไร(และความคิดและการกระทำส่งผลต่ออารมณ์อย่างไร) รวมถึงความรู้สึกของตนเองจะช่วยให้ไปถึงเป้าหมายหรือชัดเจนให้ตนเองไปไม่ถึงฝันได้อย่างไร การตระหนักรู้ในตัวเองเกี่ยวข้องกับความสามารถในการตระหนักถึงแนวโน้มทางอารมณ์ จุดแข็งทางอารมณ์ และจุดอ่อนทางอารมณ์ของตนเองด้วย

สรุปได้ว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้น ตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น สามารถประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ มีสติรู้เท่าทันความคิดของตน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง

1.3.1.2 ความสำคัญของการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ไว้ดังนี้

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่าการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีความสำคัญอย่างมากเนื่องด้วยการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองเป็นการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการเข้าใจความรู้สึกมีสติรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและสามารถเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองจะส่งผลต่อการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Daniel Goleman (1995) ได้กล่าวว่าการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีความสำคัญเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ การเข้าใจอารมณ์ตนเองช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตมากกว่าระดับ IQ

Bar-On (2002) ได้กล่าวว่าการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีความสำคัญเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความสำเร็จในชีวิต

สรุปได้ว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ช่วยเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเอง อาจมีต่อผู้อื่น

1.3.1.3 คุณลักษณะของการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ไว้ดังนี้

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ การควบคุมอารมณ์ตนเอง 2) รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี 3) ยอมรับผลที่ตามมาเนื่องจากการตัดสินใจของตนเองเสมอ 4) สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ 5) มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองอยู่เสมอ และ 6) รู้ถึงเหตุและผลของความปรารถนาของตนเองและเข้าใจความต้องการของตนเอง

ชาปียา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง 2) ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากความคิดของตนเอง 3) เข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย 4) สามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้ 5) มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ และ 6) มั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเอง

ปวีณา บุศยรัตน์ (2565) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เข้าใจอารมณ์ของตนเองว่าโกรธ เสียใจ ดีใจ 2) เข้าใจความต้องการของตนเอง 3) รู้ถึงพฤติกรรมของตนเองตามความเป็นจริง 4) มองเห็นความดีของตนเอง 5) สามารถวิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเอง 6) มีความมั่นใจในตนเอง 7) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ 8) แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) รับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ 2) ยอมรับผลที่ตามมา เนื่องจากการตัดสินใจของตนเองเสมอ 3) สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ 4) มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองอยู่เสมอ และ 5) รู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตนและเข้าใจความต้องการของตนเอง

Goleman (1998) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้นและคาดคะเนผลที่จะตามมาได้ 2) ความสามารถประเมินตนได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน 3) ความมั่นใจในตน เชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตน และ 4) ความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ในสภาวะที่เหมาะสมพอดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

คุณลักษณะของ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	นักวิชาการ/นักวิจัย							
	กนกพร โพธิ์มณี (2562)	ซาบิยา ลิมลา (2563)	ปรีญา บุตรรัตน์ (2565)	อนุพล สมนศรี (2565)	Goleman (1998)	รวมค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	คุณลักษณะที่มุ่งศึกษา
1.การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน - การรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ การควบคุมอารมณ์ตนเอง - สามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง - เข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย - เข้าใจอารมณ์ของตนเองว่าโกรธ เสียใจ ดีใจ - การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน - ความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ในสภาวะที่เหมาะสมพอดี	✓			✓		5	100	✓
2.ความสามารถในการประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง - รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี - สามารถวิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเอง - ความสามารถประเมินตนได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน - การรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองตามความเป็นจริง	✓					3	60	✓
3.การยอมรับผลที่ตามมาเนื่องจากการตัดสินใจของตนเองเสมอ	✓			✓		2	40	

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะของ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	กนกพร โพธิ์มณี (2562)	ชาปิยา ลิ้มลา (2563)	ปรีญา บุศยรัตน์ (2565)	อนุพล สนมศรี (2565)	Goleman (1998)	รวมความถี่	ร้อยละ
4.การแสดงออกอย่างถูกกาลเทศะ - สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ - แสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ	✓		✓	✓		3	60
5.การมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ - มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ	✓	✓		✓		3	60
6.การเข้าใจความต้องการของตนเอง - รู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตนและเข้าใจความต้องการ ของตนเอง - เข้าใจความต้องการของตนเอง	✓		✓	✓		3	60
7. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - การยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากจากความคิดของ ตนเอง - การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น		✓	✓			2	40
8.การสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้		✓				1	20
9.ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง - มั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเอง - มองเห็นความดีของตนเอง - มีความมั่นใจในตนเอง - ความมั่นใจในตน เชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตน		✓	✓	✓	✓	3	60
รวม	6	6	8	5	4		

จากตาราง 2 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการตระหนักรู้ทางอารมณ์ของ
ตนเอง พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 9 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถึ
ตั้งแต่วัยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของการตระหนักรู้ทางอารมณ์ของตนเอง จำนวน
6 คุณลักษณะ ดังนี้

1) การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมาย คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ การควบคุมอารมณ์ตนเอง สามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง เข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย เข้าใจอารมณ์ของตนเองว่าโกรธเสียใจ ดีใจ การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน และความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ในสภาวะที่เหมาะสมพอดี มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

2) ความสามารถในการประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี สามารถวิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเอง ความสามารถประเมินตนได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน และารู้ถึงพฤติกรรมของตนเองตามความเป็นจริง มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

3) การแสดงออกอย่างถูกกาลเทศะ เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมและถูกตามกาลเทศะ และแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

4) การมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

5) การเข้าใจความต้องการของตนเอง เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ รู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตนและเข้าใจความต้องการของตนเอง และเข้าใจความต้องการของตนเอง มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

6) ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ มั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเอง มองเห็นความดีของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง และความมั่นใจในตนเองเชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตน มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

1.3.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง

1.3.2.1 ความหมายการควบคุมอารมณ์ตนเอง

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายการควบคุมอารมณ์ตนเองไว้ดังนี้

กนกพร โพธิ์มณี (2562) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึงความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ สามารถควบคุมตนเองได้ เรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองทั้งทางด้าน

ความโกรธฉุนเฉียวความไม่พอใจในด้านต่าง ๆ ได้ เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

ปฏิภาณ กุลวพันธ์ (2563) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์เพื่อทำให้สามารถทำงานสำเร็จ ทำตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้หรือสร้างสรรค์ประโยชน์บางอย่างให้เกิดขึ้น นอกจากนี้การจัดการตนเองยังรวมไปถึงคุณสมบัติในการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมการตอบสนองทางอารมณ์ของตัวเอง

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล สามารถใช้กระบวนการคิด ก่อนลงมือปฏิบัติได้ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึงความสามารถในการควบคุมตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้น ความรู้สึกที่ก่อให้เกิดผลทั้งทางบวกและทางลบ ไม่ให้มีการกระทำที่แสดงออกมาแล้วจะเกิดผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น ควบคุมการกระทำของตนเองให้แสดงออกมาให้มีความเหมาะสมกับผู้คนและกาลเทศะ อดทนต่อสิ่งชั่วร้าย สิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดการตอบสนองที่ไม่ดีได้ ยืดหยุ่นในทางความรู้สึกและความคิดเพื่อให้ผ่านพ้นช่วงเวลาและสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ สามารถจัดการกับความรู้สึกที่ไม่พึงประสงค์ได้ด้วยตนเองมีวิธีผ่อนคลายความโกรธ ความตึงเครียด และกลับเข้าสู่สภาวะอารมณ์ที่ปกติโดยเร็ว

Goleman (1998) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถ คิดอย่างมีเหตุผลยอมรับและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ใช้คำพูดอย่างระมัดระวังเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ยอมรับความล้มเหลวและหาทางออกได้อย่างสมเหตุสมผล

Weisinger (1998) ได้กล่าวว่า การจัดการอารมณ์ของตนเอง (managing your emotions) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

Denham and Weissberg. (2004) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึงความสามารถในการกำกับอารมณ์ของตนเองทั้งอารมณ์ทางบวกและทางลบ เพื่อให้สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

Zins and et al (2004) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึงความสามารถในการควบคุมความต้องการตนเองการจัดการความเครียดการจูงใจตนเอง การมีวินัยในตนเองรวมถึงการตั้งเป้าหมายและการมีทักษะการจัดการอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการและแสดงอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องประสบกับปัญหา โดยใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม การจัดการความเครียด ความโกรธ และอารมณ์เชิงลบ เพื่อให้สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นทางความคิดและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

1.3.2.2 ความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ตนเอง

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ตนเอง ไว้ดังนี้

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ของตนเองมีความสำคัญโดยตรงต่อภาวะจิตใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์จะทำให้ลดความขัดแย้งในการทำงานและความไม่สบายใจความหงุดหงิดกับผู้ร่วมงานในองค์กร และเป็นการสร้างความรู้สึกและบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีความสุข

Goleman (1998) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ได้ดีช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับความเครียด ความขัดแย้ง และสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ. นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ในชีวิต

Zins and et al. (2004) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ของตนเองมีความสำคัญสำหรับสุขภาพจิต อารมณ์ที่ไม่ได้รับการควบคุมอาจนำไปสู่พฤติกรรมรุนแรง หุนหันพลันแล่นและอาจส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานและคุณภาพชีวิตโดยรวม

สรุปได้ว่าการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความสำคัญต่อสุขภาพจิต การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ช่วยลดความเครียด ความขัดแย้งในที่ทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3.2.3 คุณลักษณะของการควบคุมอารมณ์ตนเอง

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไว้ดังนี้

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้กล่าวว่าการควบคุมอารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อต้องประสบกับปัญหา 3) รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 4) ควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตนเองได้ 5) มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม 6) สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และ 7) มีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่าการควบคุมอารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถจัดการกับอารมณ์ของตัวเองได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้เมื่อต้องประสบกับปัญหา 3) รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 4) สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตัวเองได้และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม และ 5) การคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ

ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) ได้กล่าวว่าการควบคุมอารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ 2) รู้จักปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ 3) การจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม 4) การแสดงออกที่เหมาะสมขณะประสบเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ 5) การคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ และ 6) ความอดทนต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์ 7) ความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ศิรินทร์ หนูช้างเผือก (2565) ได้กล่าวว่าการควบคุมอารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม 2)

ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ 3) ยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้
ตลอด

Goleman (1998) ได้กล่าวว่าการควบคุมอารมณ์ของตนเองมีคุณลักษณะ
ดังนี้ 1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง 2) เป็นที่ไว้วางใจเป็นคนซื่อสัตย์
3) การรู้จักคิดในการกระทำสิ่งต่าง ๆ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติของตน
4) ความสามารถในการปรับตัวมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
และ 5) ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เปิดใจกว้างกับความคิดหรือข้อมูล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
คุณลักษณะของการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการควบคุมอารมณ์ตนเอง

คุณลักษณะของ การควบคุมอารมณ์ตนเอง	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	กนกพร โพธิ์มณี (2562)	อนพุล สมศรี (2565)	ปฐมวิทย์ วิริวาท (2565)	ศิริพร หนูช่างเผือก (2565)	Goleman (1998)	รวมความถี่	ร้อยละ
1.ความสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓		4	80
2.การควบคุมอารมณ์ของตนเอง						5	100
- สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อต้องประสบกับปัญหา	✓	✓					
- ควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตนเองได้	✓						
- สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตัวเองได้และมี ความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม		✓					
- สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่ พึงประสงค์			✓				
- ควบคุมอารมณ์ตนเองได้				✓			
- ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง					✓		
3.การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ						4	80
- รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่าง เหมาะสม	✓	✓					
- รู้จักปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์			✓				

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะของ การควบคุมอารมณ์ตนเอง	นักวิชาการ/นักวิจัย							
	กนกพร ไพจิณณ์ (2562)	อนุพล สมนศรี (2565)	ปฐมวิทย์ วิริราท (2565)	ศิรินทร์ หนูช่วงเือก (2565)	Goleman (1998)	รวมความถี่	ร้อยละ	คุณลักษณะที่มุ่งศึกษา
- ความสามารถในการปรับตัวมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ					✓			
4.การยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม - มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม - ความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม - ยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอด						3	60	✓
5.การแสดงออกอย่างเหมาะสม - สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม - การแสดงออกที่เหมาะสมขณะประสบเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	✓		✓			2	40	
6.การคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ - การคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ - การคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ	✓	✓	✓			3	60	✓
7.ความอดทนต่อสิ่งยั่วเย้าทางอารมณ์			✓			1	20	
8.เป็นที่ไว้วางใจ เป็นคนซื่อสัตย์					✓	1	20	
9.การรู้จักคิดในการกระทำสิ่งต่าง ๆ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติของตน					✓	1	20	
10.ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เปิดใจกว้างกับความคิดหรือข้อมูล					✓	1	20	✓
รวม	7	5	7	3	5			

จากตาราง 3 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการควบคุมอารมณ์ตนเอง พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 10 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของการควบคุมอารมณ์ตนเอง จำนวน 5 คุณลักษณะ ดังนี้

1) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อต้องประสบกับปัญหา ควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตนเองได้ สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตัวเองได้และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

2) ความสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

3) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม รู้จักปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และความสามารถในการปรับตัวมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

4) การยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดมีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

5) การคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ และการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

1.3.3 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

1.3.3.1 ความหมายการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ไว้ดังนี้

อุไรวรรณ ชูมี (2561) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การเอาใจใส่ความรู้สึกผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา สังเกตอารมณ์ความรู้สึกเป็นห่วง

ความรู้สึกของผู้อื่น และพิจารณาอารมณ์ความรู้สึกผู้อื่น เพื่อช่วยส่งเสริมความสามารถ ประสานความสัมพันธ์ร่วมกันผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่น เป็นสามารถที่จะทำให้เกิดการกระทบ กระแทกกันกับผู้อื่น สร้างความประนีประนอมอย่างมีเหตุผล ให้กำลังใจผู้อื่น และมีความ เต็มใจช่วยเหลือ ผู้อื่น เมื่อเกิดปัญหาจะเกิดจากความขัดแย้งเกิดจากความไม่เข้าใจกันของ คนที่อยู่ร่วมกันในสังคม

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึงความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกอารมณ์และความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจที่มาและสาเหตุของอารมณ์ของผู้อื่น การใส่ใจในความรู้สึกของ ผู้อื่นเป็นผู้รับฟังที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและชาญ ฉลาด โดยเข้าใจถึงธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกันและกับเพื่อสร้างความคุ้นเคยและเรียนรู้ความต้องการของผู้อื่น

ปกเกล้า อนันต์ (2562) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึงความสามารถในการนึกถึงใจผู้อื่น มองในมุมมองของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังรู้สึก อารมณ์ที่กำลังเกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องบอกให้ทราบ เราสังเกตในคำพูด ฟังน้ำเสียง ท่าทาง สีหน้า ภาษากาย ปัจจัยเหล่านี้ถูกสร้างและแสดง ออกมาจากความรู้สึกที่กำลังรู้สึก ง่ายต่อการอ่านและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ และ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอารมณ์ความรู้สึกเหล่านั้น

ปฏิภาณ กุลวพันธ์ (2563) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึงความสามารถในการรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างถูกต้อง และทำความเข้าใจว่า ความรู้สึกเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาอย่างไร ทำให้เข้าใจความต้องการ และความจำเป็นของคนอื่น ๆ รวมถึงยังช่วยให้สามารถสนองความต้องการเหล่านั้นได้ดีขึ้น อีกด้วย

ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ (2565) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึงความสามารถที่เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจ เรา มีจิตใจที่พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึงความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกความวิตกกังวลและความต้องการของผู้อื่น เปิดใจให้ใจตนเองได้รู้สึกได้ เห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา รับรู้และเข้าใจในอารมณ์ และความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นในมุมมองของผู้อื่น รู้จักสังเกตกิริยา อากาณ สีหน้า แววตา

น้ำเสียงและท่าทาง เพื่อรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจว่ากิริยาเหล่านั้นเป็นผลมาจากความรู้สึกของมีความเห็นอกเห็นใจ ตอบสนองต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถอธิบายภาระหน้าที่ได้ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของผู้อื่นและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองไปในทางที่เหมาะสม

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกและ ความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ และตอบสนองอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

Gardner (1983) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

Goleman (1995) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้

Salovey and Mayer (2000) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นรู้ความต้องการของผู้อื่น ทักษะนี้จะทำให้คนนั้นเข้าใจคนอื่นและเป็นที่ยอมรับของสังคมในที่สุด

สรุปได้ว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและเข้าใจถึงอารมณ์ความต้องการในมุมมองของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การสังเกตพฤติกรรม การฟังอย่างตั้งใจและการใส่ใจในรายละเอียดในความรู้สึกของผู้อื่น พร้อมทั้งแสดงความเห็นอกเห็นใจ ตอบสนองความรู้สึกความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ

1.3.3.2 ความสำคัญของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ไว้ดังนี้

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีความสำคัญเป็นการเอาใจเขามาใส่ใจเรา สังเกตอารมณ์ความรู้สึก เป็นห่วงความรู้สึกของผู้อื่นและพิจารณาอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ช่วยส่งเสริมความสามารถประสาน

ความสัมพันธ์ร่วมกันกับผู้อื่น สร้างความประนีประนอมอย่างมีเหตุผล และมีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดปัญหา

จุมพล บุญมี (2566) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีความสำคัญเป็นตัวผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกร่วมทุกข์และเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จในการทำงานและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

Goleman (1995) ได้กล่าวว่าการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน การนำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมาปรับใช้ในการจัดการความสัมพันธ์และการสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลต่อการเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้และใส่ใจในอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้เกิดความเห็นอกเห็นใจ การประนีประนอมและความร่วมมือที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต

1.3.3.3 คุณลักษณะของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ไว้ดังนี้

ชาปิยา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่าการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่น 2) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ 3) มีจิตใจใฝ่บริการ

ปริธนา บุศรัตน์ (2565) ได้กล่าวว่าการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ห่วงใยความรู้สึกของผู้อื่น 2) ให้กำลังใจแก่ผู้อื่น 3) เต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของผู้อื่น 4) ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ตรงประเด็น 5) ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความรักความเมตตา และ 6) รับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้จากสีหน้าแววตาและการกระทำ

ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) ได้กล่าวว่าการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วย สังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง 2) ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ 3) เอาใจใส่ความรู้สึกผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ 4) แสดงออกต่อผู้อื่นได้เหมาะสมกับอารมณ์และความรู้สึก

ของผู้อื่นและ5) สนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่าการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) รับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ 2) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน 3) รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ดีและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และ 4) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

Goleman (1995) ได้กล่าวว่าการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การเข้าใจผู้อื่น (Understanding others) 2) การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น (Developing others) 3) การมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือ (Service Orientation) 4) การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น (Leveraging diversity) และ 5) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม (Political awareness)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

คุณลักษณะของ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ชาปิยา ลิ้มลา (2563)	ปวีณา บุตรรัตน์ (2565)	ปฐมวิทย์ วัชรวิภาท (2565)	อนุพล สนมศรี (2565)	Goleman (1995)	รวมความถี่	ร้อยละ
1.การรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น						5	100
-ความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่น	✓						
-ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	✓						
-รับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้จากสีหน้าแววตาและการกระทำ		✓					
-สามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วย สังเกตสีหน้า แววตาน้ำเสียง และกิริยาท่าทาง			✓				
-เอาใจใส่ความรู้สึกผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ			✓				
-รับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ				✓			
-การเข้าใจผู้อื่น					✓		

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะของ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	นักวิชาการ/นักวิจัย							คุณลักษณะที่มุ่งศึกษา
	ชาปียา ลิ้มลา (2563)	ปริญญ์ บุตรรัตน์ (2565)	ปฐมวิทย์ วิริราท (2565)	อนุพล สมนศรี (2565)	Goleman (1995)	รวมความถี่	ร้อยละ	
2.การมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน -มีจิตใฝ่บริการ -ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ -การมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือ	✓		✓		✓	3	60	✓
3.ความห่วงใยต่อผู้อื่น -ห่วงใยความรู้สึกของผู้อื่น -ให้กำลังใจแก่ผู้อื่น		✓ ✓				1	20	
4.เต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของผู้อื่น		✓				1	20	
5.การเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม -ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ตรงประเด็น -เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน -รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ดีและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม		✓		✓ ✓		2	40	
6.ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความรักความเมตตา		✓				1	20	
7.แสดงออกต่อผู้อื่นได้เหมาะสมกับอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น			✓			1	20	
8.การให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่น -สนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความ ต้องการของบุคลากร -เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ -การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น -การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น			✓	✓	✓ ✓	3	60	✓
9.การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม					✓	1	20	
รวม	3	6	5	4	5			

จากตาราง 4 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 9 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น จำนวน 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1) การรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้จากสีหน้าแววตาและการกระทำ สามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วย สังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง เอาใจใส่ความรู้สึกผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ รับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอและการเข้าใจผู้อื่นการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

2) การมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ มีจิตใฝ่บริการ ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอและการมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือ มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

3) การให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่น เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การรู้จักส่งเสริมผู้อื่นและการรู้จักให้โอกาสผู้อื่น มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

1.3.4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

1.3.4.1 ความหมายการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ไว้ดังนี้

กร ศิริโชควัฒนา (2561) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึงความสามารถในการรู้จักและความเข้าใจกับอารมณ์และความต้องการของตัวเอง ว่าเรานั้นมีความต้องการมีความปรารถนาอะไรบ้าง และสามารถจัดการกับความต้องการหรือความปรารถนาเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องอาศัยความอดทน รู้จักรอคอยเวลาและความสำเร็จ

อุไรวรรณ ชูมี (2561) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึงการกระตุ้นอารมณ์ของตนเองให้มีพลังมีแรง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานหรือกิจกรรมที่ได้วางเป้าหมายเอาไว้ประสบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ

คนที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจะกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง และทุ่มเทความตั้งใจ เพื่อพัฒนางานของตนเอง

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุข มีการตั้งเป้าหมายและ วางแผนงานเพื่อความสำเร็จมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การคิดบวกเพื่อการสร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงานรู้จักรับมือกับความผิดหวัง อีกทั้งยังการสร้างกำลังใจความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่ตนเองและให้รางวัลกับตัวเอง ตลอดจนการสร้างพลังให้ตนเองทำงานให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ชาปิยา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึงความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ มีความตั้งใจและความคิดสร้างสรรค์

ปวีณา บุศรัตน์ (2565) ได้กล่าวว่า หมายถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองรู้จักโน้มน้าวใจตนเองไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ยึดมั่นในเป้าหมายของกลุ่ม มีความคิดริเริ่มและพร้อมที่จะปฏิบัติสิ่งใหม่เมื่อมีโอกาส มองโลกในแง่ดี รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทั้งปวง

อรกช ไมตรี (2564) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึงความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนเองให้เกิดแรงกระตุ้น เกิดกำลังใจมีความภาคภูมิใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการหรือควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล สามารถใช้กระบวนการคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

ปฐมวิทย์ วิธิรวาท (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึงความสามารถในการจูงใจตนเองให้กำลังใจตนเอง มองโลกในแง่บวก ยอมรับถึงความท้าทายและอุปสรรคที่เกิดขึ้นและแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายในชีวิตได้มีมาตรฐานการใช้ชีวิต มุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่อ

อุปสรรคในชีวิต มีความพยายามที่จะปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเองให้มีความเป็นเลิศ มีทัศนคติทางบวกที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสภาพแวดล้อม กระตุ้นเตือน ตนเองให้ทำในสิ่งที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ ไม่กลัวความล้มเหลว หากเกิดสิ่งไม่คาดฝันขึ้น ก็สามารถจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้แรงบันดาลใจจากตนเองหรือจากผู้อื่นก็ได้ สามารถผลักดันตนเองให้อยู่ในบทบาทที่ตนเองพอใจได้คาดหวังกับการลงมือและผลของงานมากกว่ารางวัลหรือสิ่งตอบแทน

Goleman (1995) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง เป็นการใช้พลังความรู้สึกภายใน เพื่อเป็นสิ่งที่กระตุ้นเตือนให้ตนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่คำนึงถึงสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงินหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีความพอใจที่จะปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้นกว่าเดิม สร้างทางเลือกใหม่ในการทำงานที่จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ดี มองโลกในแง่ดีไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคและความล้มเหลว

Mayer and Salovey (1997) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง เป็นสร้างแรงจูงใจให้ตนเองคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กระตุ้นเตือน ตนเองให้มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นไม่ท้อถอย สามารถอดทนรอผลที่ดีกว่าในภายหลังมีความเชื่อมั่นว่า ทำได้ฝึกฝนตนเอง มีทัศนคติมองโลกในแง่ดี

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างพลังเพื่อกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ท้อถอยแม้บางครั้งจะประสบกับปัญหาหรือความล้มเหลวก็สามารถรวบรวมพลังให้กลับมาสู่เพื่อความสำเร็จได้ ตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มองโลกในแง่ดี

1.3.4.2 ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ไว้ดังนี้

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารมีแรงจูงใจในตนเอง ก็จะมีแรงผลักดันในการทำงานส่งผลต่อความรู้สึกมุ่งมั่นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจตั้งใจในการทำงานทำให้เกิดความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ศุภโชติ บุญไวก (2566) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองมีความสำคัญช่วยให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าผู้บริหารมีแรงจูงใจในตนเอง ก็จะส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

Mayer and Salovey (1997) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองและความสำเร็จในด้านต่างๆเนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทาย ความผิดหวัง และสามารถควบคุมตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นพลังผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร และช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับส่วนบุคคลและระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4.3 คุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ไว้ดังนี้

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงาน 2) การตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จ 3) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 4) รู้จักรับมือกับความผิดหวัง อีกทั้งการสร้างกำลังใจ ความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่ตนเอง

ชาปิยา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1)การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ และ 3) มองโลกในแง่ดี

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ 2) สามารถสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำ 3) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและ

อุปสรรค และ 4) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ชนิกานต์ สมโกชน์ (2568) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงาน 2) รู้จักให้กำลังใจตนเองและมีความภาคภูมิใจในตนเอง 3) ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ประสบผลสำเร็จ 4) ความมุ่งมั่นในการทำงานและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 5) ความคิดและทัศนคติเชิงบวกเพื่อสร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงาน 6) การตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเพื่อประสบความสำเร็จ 7) ความเพียรพยายามที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ 8) ความเชื่อมั่นว่าตนเองทำได้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Goleman (1995) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในเป้าหมายของกลุ่มหรือเป้าหมายขององค์กร 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 4) การมองโลกในแง่ดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

คุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	กนกพร โพธิ์มณี (2562)	ชาปิยา ลิ้มลา (2563)	อนุพล สมศรี (2565)	ชนิกานต์ สมโกชน์ (2568)	Goleman (1995)	รวมความถี่	ร้อยละ
1.ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงาน						3	60
- ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงาน	✓						
- สามารถสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำ			✓				
- ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ประสบผลสำเร็จ				✓			

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	กนกพร โพธิ์มณี (2562)	ซาปิยา ลิ้มลา (2563)	อนุพล สมนศรี (2565)	ชนิกานต์ สมโกชน์ (2568)	Goleman (1995)	รวมความถี่	ร้อยละ
2. การตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน - การตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จ - มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ - มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงาน - การตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเพื่อประสบความสำเร็จ	✓		✓	✓		3	60
3.การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง -การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓		✓	✓		3	60
4.การให้กำลังใจตนเอง - รู้จักรับมือกับความผิดหวัง อีกทั้งการสร้างกำลังใจ ความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่ตนเอง - รู้จักให้กำลังใจตนเองและมีความภาคภูมิใจในตนเอง	✓			✓		2	40
5. การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		✓			✓	2	40
6. ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์		✓			✓	2	40
7.การมองโลกในแง่ดี - มองโลกในแง่ดี - ความคิดและทัศนคติเชิงบวกเพื่อสร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงาน		✓		✓	✓	3	60
8.ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน -มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค - ความมุ่งมั่นในการทำงานและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค			✓	✓		2	40

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	กนกพร โพธิ์มณี (2562)	ซาบิยา ลิมลา (2563)	อนุพล สมนศรี (2565)	ชณิกานต์ สมโกชน์ (2568)	Goleman (1995)	รวมความถี่	ร้อยละ
- ความเพียรพยายามที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				✓			
9. การยึดมั่นในเป้าหมายของกลุ่มหรือเป้าหมายขององค์กร					✓	1	20
รวม	4	3	4	8	4		

จากตาราง 5 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 9 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง จำนวน 4 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงานและสามารถสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำ มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

2) การตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จ มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการทำงานและการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเพื่อประสบความสำเร็จ มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

3) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

4) การมองโลกในแง่ดี เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมาย คล้ายคลึงกัน ได้แก่ มองโลกในแง่ดีและความคิดและทัศนคติเชิงบวกเพื่อสร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงาน มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

1.3.5 การมีทักษะทางสังคม

1.3.5.1 ความหมายการมีทักษะทางสังคม

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายการมีทักษะทางสังคมไว้ดังนี้

อุไรวรรณ ชูมี (2561) ได้กล่าวว่าการมีทักษะทางสังคม หมายถึงความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล และ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในสังคม การดำเนินด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ผู้อื่นเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และลดความขัดแย้งกับผู้อื่น

ภาณุมาศ หอมบุญยงค์ (2562) ได้กล่าวว่าการมีทักษะทางสังคม หมายถึงความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทั้งกับตนเองและผู้อื่นการปรับตัวการแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมอย่างเหมาะสมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้กล่าวว่าการมีทักษะทางสังคม หมายถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นรู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่นสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นมีความอดทนและเรียนรู้การให้อภัยในการอยู่ร่วมกันในสังคม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาได้และสามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

ชาปียา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่าการมีทักษะทางสังคม หมายถึงสามารถรับมือกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในความสัมพันธ์ได้ดีและสามารถเข้าใจสถานการณ์และเครือข่ายทางสังคมได้อย่างถูกต้องตอบสนองได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ทักษะในการโน้มน้าวและชักนำได้ สามารถต่อรองและจัดการในการโต้ตอบในการร่วมมือและทำงานกับผู้อื่นได้

ปฏิภาณ กุลวพันธ์, 2563 ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม หมายถึงความสามารถในการสร้างสิ่งที่ดึงดูดใจให้กับความสัมพันธ์ของคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นให้ได้อย่างดีที่สุด การจัดการความสัมพันธ์ยังรวมไปถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลผ่านการสื่อสารและการกระทำต่าง ๆ สามารถนำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและการโน้มน้าวมาใช้ในการกระตุ้นให้ผู้อื่นลงมือทำบางสิ่งบางอย่างที่มาจากความตั้งใจของพวกเขาเอง โดยที่ไม่ใช่การบีบบังคับให้พวกเขาลงมือทำในสิ่งนั้น

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม หมายถึงความสามารถของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพทางบวก มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาได้ รับรู้และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล แก้ไขความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และประสานผู้คนเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม

ปฐมวิทย์ วิธิรวาท (2565) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม หมายถึงการสร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีของตนเองและผู้อื่น รวมถึงสังคมหรือองค์กรที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถจัดการ แก้ไข ยุติ โกล่เกลี่ย ข้อขัดแย้งภายในกลุ่มได้หรือภายในองค์กรได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้เหมาะสมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดี สามารถสนใจใฝ่รู้อย่างลึกซึ้ง ชักจูงผู้อื่นให้แสดงออกเปลี่ยนแปลง หรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยการให้รางวัล คำชมเชยหรือกำลังใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมเพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ได้ มีความน่าเชื่อถือในการสื่อสาร การประกาศข่าวสารกับผู้อื่น มีความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นรับสารในแบบที่ตนเองตั้งใจได้

Goleman (1998) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม หมายถึงความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถเป็นมิตรกับบุคคลได้ทุกประเภทมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามกับสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

Denham and Weissberg (2004) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม หมายถึงความสามารถในการรับรู้เข้าใจและสามารถระบุถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่นจากการแสดงออกได้อย่างชัดเจนรวมทั้งสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจเพื่อการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างไร

Zins and etal (2004) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการแสดงมุมมองที่มีความเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น

สรุปได้ว่าทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยอาศัยความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น การแสดงออกอย่างเหมาะสม การแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีและชัดเจน สามารถทำงานร่วมกับ บุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

1.3.5.2 ความสำคัญของการมีทักษะทางสังคม

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการมีทักษะทางสังคมไว้ดังนี้

อนุกูล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคมมีความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม ผู้ที่มีทักษะทางสังคมที่ดีจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สื่อความหมาย สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างตนเองกับผู้อื่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการดำรงชีวิตในสังคมและการทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ลดการเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง การกระทบกระทั่งกับผู้อื่น มีความสุขกับการดำเนินชีวิตในสังคม

อัญชลีพร แก้วลิ้ม (2566) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคมมีความสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นกฎกติกา แผนที่ หรือทิศทางในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี สามารถที่จะสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น รู้จักการให้อภัยในการอยู่ร่วมกันในสังคม สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

Mayer and Salovey (2000) ได้กล่าวไว้ว่า การมีทักษะทางสังคมมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ ซึ่งจะทำให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

สรุปได้ว่าการมีทักษะทางสังคม มีความสำคัญช่วยให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สามารถสื่อสารอย่างเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ไม่ว่าจะเป็นในชีวิตประจำวันหรือในการทำงาน มีความรับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักให้อภัย และสามารถปรับตัวได้ดีในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

1.3.5.3 คุณลักษณะของการมีทักษะทางสังคม

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของการมีทักษะทางสังคมไว้ดังนี้

ภาณุมาศ หอมบุญยงค์ (2562) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร 2) การเผชิญปัญหาและการแก้ปัญหา 3) การสื่อสาร 4) การจัดการตนเองและภาวะผู้นำ 5) การแสดงพฤติกรรมทางสังคม และ 6) การปรับตัว

ชาปิยา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การสื่อสารที่ดี 2) ความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน และ 3) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี

อนุพล สนมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ 2) ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากร 3) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ชนิกานต์ สมโกชน์ (2568) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับบุคลากรหรือผู้อื่นได้ดี 2) การชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความร่วมมือและปฏิบัติตาม 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 4) การสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ 5) ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 6) ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น 7) สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้ดี 8) ความสามารถในการประสานการทำงาน 9) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างทีม และนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 10) ความเต็มใจและมีน้ำใจในการให้ความช่วยเหลือบุคลากรและผู้อื่น

Goleman (1998) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความสามารถในการโน้มน้าวใจ 2) การสื่อสารที่ดี 3) ความเป็นผู้นำ 4) สามารถกระตุ้น ริเริ่ม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี 5) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี 6) การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น 7) ทำงานเป็นทีม และ 8) สร้างสมรรถนะของทีมงานให้เกิดพลังร่วมมือ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
คุณลักษณะของการมีทักษะทางสังคม ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการมีทักษะทางสังคม

คุณลักษณะของ การมีทักษะทางสังคม	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ภาณุมาศ หอมบุญยงค์ (2562)	ชาธิยา ลิ้มลา (2563)	อนันต์ สมนครี (2565)	ชนิกานต์ สมิโภชน์ (2568)	Goleman (1995)	รวมความถี่	ร้อยละ
1.การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร	✓					1	20
2.ความสามารถในการแก้ปัญหา						5	100
- การเผชิญปัญหาและการแก้ปัญหา	✓						
- สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี		✓			✓		
- ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากร			✓				
- ความสามารถในการแก้ปัญหาและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์				✓			
3.ความสามารถในการสื่อสาร	✓	✓			✓	4	80
- การสื่อสาร	✓						
- การสื่อสารที่ดี		✓			✓		
- การสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ				✓			
4.ความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม	✓	✓				5	100
- การจัดการตนเองและภาวะผู้นำ	✓						
- ความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน		✓					
- ความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓	✓			
- ความเป็นผู้นำ					✓		
- ทำงานเป็นทีม					✓		
5.การแสดงพฤติกรรมทางสังคม	✓					1	20
6.การปรับตัว	✓					1	20
7.การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น			✓			3	60
- สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้			✓				

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณลักษณะของ การมีทักษะทางสังคม	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ภาคประชาสังคม (2562)	วิชาชีพ (2563)	อาสาสมัคร (2565)	พนักงาน สโมสร (2568)	Goleman (1995)	รวมความถี่	ร้อยละ
- มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เข้ากับบุคลากรหรือผู้อื่นได้ - สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้ดี - การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น				✓	✓		
8.การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน - ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น - ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน			✓	✓		2	40
9.ความสามารถในการประสานการทำงาน - การชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความร่วมมือและปฏิบัติตาม - ความสามารถในการประสานการทำงาน - ความสามารถในการโน้มน้าวใจ - สามารถกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี - สร้างสมรรถนะของทีมงานให้เกิดพลังร่วมมือ				✓	✓	2	40
10. ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น				✓		1	20
11. ความเต็มใจและมีน้ำใจในการให้ความช่วยเหลือบุคลากรและผู้อื่น				✓		1	20
รวม	6	3	4	10	8		

จากตาราง 6 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการมีทักษะทางสังคม พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 11 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของการมีทักษะทางสังคม จำนวน 4 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความสามารถในการแก้ปัญหา เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การเผชิญปัญหาและการแก้ปัญหา สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี

ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและความสามารถในการแก้ปัญหาและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

2) ความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การจัดการตนเองและภาวะผู้นำ ความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

3) ความสามารถในการสื่อสาร เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การสื่อสาร การสื่อสารที่ดี และการสื่อสารที่ชัดเจน มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

4) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เข้ากับบุคลากรหรือผู้อื่นได้ สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้ดีและการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ทำให้ได้ข้อสรุปที่นำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พฤติกรรมบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และนิยามปฏิบัติการดังตาราง 7

ตาราง 7 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1.การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้น ตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น สามารถประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ มีสติรู้เท่าทันความคิดของตน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ	1.รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง
		2.การรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง
		3.ตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น
		4.สามารถประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้
		5.มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ
		6.มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		7. แสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ
2.การควบคุมอารมณ์ตนเอง	2.การควบคุมอารมณ์ตนเอง ความสามารถในการจัดการและแสดง อารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องประสบกับปัญหา โดยใช้ กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อน แสดงพฤติกรรม การจัดการ ความเครียด ความโกรธ และอารมณ์ อารมณ์เชิงลบ เพื่อให้สามารถ แสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีความ ยืดหยุ่นทางความคิดและปรับตัวให้เข้า กับการเปลี่ยนแปลง	1.สามารถควบคุมอารมณ์ของ ตนเองเมื่อต้องประสบกับปัญหา 2.ใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ก่อนแสดงพฤติกรรม 3.สามารถจัดการกับอารมณ์เชิงลบ เช่น ความเครียด ความโกรธ ของ ตนได้อย่างเหมาะสม 4.สามารถปรับตัวให้เข้ากับกับการ เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 5.มีความยืดหยุ่นทางความคิด
3.การเข้าใจความรู้สึกของ ผู้อื่น	ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและ เข้าถึงอารมณ์ความต้องการในมุมมอง ของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การสังเกต พฤติกรรม การฟังอย่างตั้งใจและการ ใส่ใจในรายละเอียดในความรู้สึกของ ผู้อื่น พร้อมทั้งแสดงความเห็นอกเห็น ใจตอบสนองความรู้สึกความต้องการ ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีจิตใจใฝ่ บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้โอกาส และส่งเสริมผู้อื่นเสมอ	1.รับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของผู้อื่น 2.สังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใ้ ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น 3.แสดงความเห็นอกเห็นใจและมี จิตใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน 4.เข้าใจความต้องการและสามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม 5.ให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ
4.การสร้างแรงจูงใจให้แก่ ตนเอง	ความสามารถในการสร้างพลังเพื่อ กระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ท้อถอย แม้บางครั้งจะประสบกับปัญหาหรือ ความล้มเหลวก็สามารถรวบรวมพลัง ให้กลับมาสู้เพื่อความสำเร็จได้ ตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อ ความสำเร็จในการทำงาน พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง มองโลกในแง่ดี	1.สามารถสร้างแรงกระตุ้นเพื่อ ผลักดันตนเองให้ทำงาน 2.ตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อ ความสำเร็จในการทำงาน 3.พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4.มองโลกในแง่ดี 5.ไม่ท้อถอยแม้ประสบกับปัญหา หรือความล้มเหลว

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
5.การมีทักษะทางสังคม	ความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้อื่น โดยอาศัยความเข้าใจ อารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น การ แสดงออกอย่างเหมาะสม การแก้ไข ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ มีความ เป็นผู้นำ มีความสามารถในการ สื่อสารที่ดีและชัดเจน สามารถทำงาน ร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	1.มีความเป็นผู้นำและสนับสนุน การทำงานเป็นทีม
		2.มีความสามารถในการสื่อสารที่ ดีและชัดเจน
		3.สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น
		4.สามารถทำงานร่วมกับบุคลากร และผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
		5.แก้ไขความขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์

1.4 แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2560) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์จากแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย 1) ควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้อารมณ์ และความต้องการของตนเองควบคุมอารมณ์ และความต้องการได้อย่างเหมาะสม 2) เห็นใจผู้อื่น ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจ และยอมรับผู้อื่นแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม 3) รับผิดชอบ รู้จักให้และรู้จักรับ รับผิดชอบ และให้อภัยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย 1) รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง รู้ศักยภาพตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองมีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย 2) ตัดสินใจและแก้ปัญหา รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาที่มีความยืดหยุ่นความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 3) มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นแสดงออกอย่างเหมาะสม

3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

ประกอบด้วย 1) ภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าตนเอง เชื้อมั่นในตนเอง 2) พึงพอใจในชีวิต มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ 3) มีความสุขทางใจ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลายมีความสงบทางใจสรุปได้ว่า ผู้บริหารนอกจากต้องพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานและการบริหารงานที่ดีแล้ว ต้องมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนร่วมที่สำคัญด้วย คือ ต้องเป็นผู้ที่ตระหนักรับรู้อารมณ์ของตนที่เกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกสามารถจัดการกับอารมณ์ได้ โดยการควบคุมเพื่อให้เกิดผลทางบวกทั้งต่อตนเองและผู้อื่นมีความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างความนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการทำงานใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชน

Goleman (1995) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. รู้จักอารมณ์ตนเอง เป็นพื้นฐานในการควบคุมอารมณ์เพื่อแสดงออกอย่างเหมาะสมการรู้จักอารมณ์ตนเอง แนวทางในการพัฒนาการรู้จักอารมณ์ตนเองสามารถทำ ได้ดังนี้

1.1 ทบทวน ถ้ารู้สึกว่ที่ผ่านมามีปัญหาในการแสดงอารมณ์ ลองให้เวลาทบทวนอารมณ์ด้วยใจที่เป็นกลาง ไม่พอใจอย่างไร คิดว่าเหมาะสมหรือไม่ต่อการแสดงอารมณ์ในลักษณะนั้น

1.2 ฝึกสติ ฝึกให้มีสติและรู้ตัวอยู่เสมอ ว่าขณะนี้เรากำลังรู้สึกอย่างไรกับตัวเองหรือต่อสิ่งที่เกิดขึ้น

2. จัดการกับอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และสามารถแสดงออกไปได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ แต่การที่เราจะจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ซึ่งแนวทางในการจัดการกับอารมณ์ตนเองสามารถทำได้ ดังนี้

2.1 ทบทวนสิ่งที่ทำลงไปเพื่อตอบสนองอารมณ์ที่เกิดขึ้น และพิจารณาผลที่ตามมา

2.2 เตรียมการในการแสดงอารมณ์ ฝึกสั่งตัวเองว่าจะทำอะไรและจะไม่ทำอะไร

2.3 ฝึกรับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นหรือที่เราต้องเกี่ยวข้องในด้านดี ทำอารมณ์ให้แจ่มใส ไม่เศร้าหมอง

2.4 ฝึกสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับตัวเอง ผู้อื่น และสิ่งรอบตัว

2.5 ฝึกสร้างโอกาสจากอุปสรรคหรือหาประโยชน์จากอุปสรรค โดยการปรับเปลี่ยนมุมมองไปในแง่ดี คิดว่าสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเป็นความท้าทายและเป็นทางเลือก

2.6 ฝึกผ่อนคลายความเครียด โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเองการจัดการอารมณ์ได้เหมาะสมจะทำให้เกิดความสบายใจ ส่งผลให้การทำงานและดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ มีความสุขและประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

3. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง คือ การมองหาแง่ดีของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เราเกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถเผชิญกับเหตุการณ์นั้นได้ และทำให้เกิดกำลังใจที่ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองทำได้ดังนี้

3.1 ทบทวนและจัดอันดับสิ่งสำคัญในชีวิต โดยให้จัดอันดับความต้องการ แล้วพิจารณาว่า การที่เราจะบรรลุสิ่งที่ต้องการนั้นเรื่องไหนที่พอเป็นได้เรื่องไหนที่ไม่น่าจะเป็นไปได้

3.2 นำความต้องการไปตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อวางขั้นตอนการปฏิบัติที่จะมุ่งไปสู่จุดหมายนั้น ๆ

3.3 มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงความฝัน ความต้องการของตนเองต้องระวังอย่าให้มีเหตุการณ์ใดมาทำให้เราเกิดความไขว่เขวออกนอกทางที่ตั้งไว้

3.4 ลดความสมบูรณ์แบบ โดยต้องทำใจยอมรับให้ได้ว่าสิ่งที่เราตั้งใจไว้นั้นอาจจะมีผิดพลาดเกิดขึ้นได้ หรือไม่เป็นดังที่เราคาดหวัง การทำใจยอมรับความบกพร่องได้จะช่วยให้เราไม่เครียด ไม่ทุกข์ ไม่ผิดหวังมากจนเกินไป

3.5 ฝึกมองหาประโยชน์จากอุปสรรค เพื่อสร้างความรู้สึกดี ๆ ที่จะพลังให้เกิดสิ่งดี ๆ อื่น ๆ ต่อไป

3.6 ฝึกสร้างทัศนคติที่ดี หามุมมองที่ดีในเรื่องที่เราไม่พอใจ มองปัญหาให้เป็นความท้าทายที่เราจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างพลังและแรงจูงใจให้ผ่านพ้นปัญหานั้น ๆ ไปได้

3.7 หมั่นสร้างความหมายในชีวิต ด้วยการรู้สึกดีต่อตัวเอง นึกถึงสิ่งที่สร้างความภูมิใจและพยายามใช้ความสามารถที่มีทำประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ

3.8 ให้กำลังใจตนเอง คิดอยู่เสมอว่าเราทำได้และลงมือทำ

4. การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น หมายถึง การรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น สามารถแสดงอารมณ์ตนเองตอบสนองได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะกับคนที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วยจะช่วยให้เราสามารถอยู่ร่วมหรือทำงานด้วยกันได้อย่างดีและมีความสุขมากขึ้น ซึ่งแนวทางในการฝึกการหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่นทำได้ดังนี้

4.1 ให้ความสนใจในการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้าแววตา ท่าทาง การพูดน้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่น ๆ

4.2 อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น จากสิ่งที่สังเกตเห็นว่าเขากำลังมีความรู้สึกใด

4.3 ทำความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล ซึ่งเรียกว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา จะรู้สึกอย่างไรจากสภาพที่เขาเผชิญอยู่

4.4 แสดงการตอบสนองอารมณ์ในลักษณะที่เป็นการแสดงว่าเข้าใจ เห็นใจกันและกันจะทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะช่วยลดความขัดแย้ง และช่วยให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น พร้อมทั้งจะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์แนวทางการฝึก การรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถทำได้ดังนี้

5.1 ฝึกการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น ด้วยการเข้าใจ เห็นใจ ความรู้สึกของผู้อื่น

5.2 ฝึกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ฝึกการเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี และไม่ลืมที่จะใส่ใจในความรู้สึกของผู้ฟังด้วย

5.3 ฝึกการแสดงน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักการให้และรับ

5.4 ฝึกการให้เกียรติผู้อื่นอย่างจริงใจ รู้จักยอมรับในความสามารถของผู้อื่น

5.5 ฝึกการแสดงความชื่นชม ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารนอกจากต้องพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานและการบริหารงานที่ดีแล้ว ต้องมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนร่วมที่สำคัญด้วย

กล่าวคือ ต้องตระหนักรับรู้อารมณ์ของตน สามารถจัดการกับอารมณ์ได้ โดยการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของคน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของคน

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของคนไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างการงานและชีวิตของคน คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อคน และประสิทธิภาพขององค์กรรวมทั้งความพึงพอใจของคนกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน สวัสดิการ ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสในการมีส่วนร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขกับการทำงาน และมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

นาวิ อุดร (2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ และมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

ชลิตา ธรรมณี (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่บุคลากรได้รับจากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและงาน โดยองค์ประกอบ

ของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในการทำงาน และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

นราทิพย์ ผินประดับ (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความลงตัวระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตของบุคคลซึ่งมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน รู้สึกพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับจากงานที่ทำ และพร้อมที่จะแบ่งปันความสุขนั้นไปสู่บุคคลรอบข้าง

Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้มีความหมายแค่ การกำหนดเวลาการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาที่จะให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นนั้น ๆ

Huse & Cummings (2001) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็น ความสอดคล้องกันกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิภาพของ องค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่อง มาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้องค์การมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

Cummings & Worley (2005) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน การได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ในการทำงาน เช่น การเสริมสร้างให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

Stone (2018) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่จะทำให้ บุคลากรมีความสุขในการทำงานและทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น ควรคำนึงถึงการ บริหารงาน และการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานด้วย จึงควรมีการพิจารณาในเรื่องการ ตอบแทนที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี การพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน มีศักดิ์ศรีในการทำงาน และการยอมรับจากองค์กร

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ความสมดุลระหว่าง การ ดำเนินชีวิตกับการทำงาน ที่เกิดจากครูได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและความสุข ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์การ
3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์การทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์การ
5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การที่มีต่อสมาชิกและสังคม
6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจ

ของชุมชน

7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2563) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลสำคัญต่อองค์กรและบุคลากรในประเด็นต่อไปนี้

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น

2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สร้างโอกาสในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ประสิทธิภาพของคนย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม ทำให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการมีทุนมนุษย์ที่ดี ย่อมเป็นทุนสำหรับกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์การ

Milkovich & Gulick (1985) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น เป็นการลดต้นทุนในการผลิต เป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์การให้ดีขึ้น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารให้ดีขึ้น และส่งเสริมความร่วมมือในองค์การ

Greengerg & Baron (2000) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์การและลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

Huse & Cummings (2001) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจตลอดจนมุ่งมั่นในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกของบุคลากรได้ด้วย ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จมากขึ้น

2.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

นักวิจัย นักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แตกต่างกันไปดังนี้

ศลิศา สายศรี (2562) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน 2) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร 7) ด้านความภูมิใจและความสัมพันธ์กับสังคม และ 8) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค

วิภาดา จิรพุทธกร (2565) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมั่นคงในงาน (Job security) 2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe environment) 3) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable compensation) 4) ความภาคภูมิใจ (Pride) 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน (Employee participation) 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career development) 7) การแก้ปัญหาคัดแย้ง (Conflict resolution) 8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และ 9) การมีสุขภาวะที่ดี (Wellness)

วิจิตรา อุ่นชัย (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในงาน 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 4) การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และ 5) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร

ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม 5) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และ 7) สิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร

สินัด อานามนารถ (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกฏิดาธิปไตยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2)สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3)การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4)ความก้าวหน้า 5)สังคมสัมพันธ์ 6)ลักษณะการบริหารงาน 7)ภาวะอิสระจากงาน และ 8) ความภูมิใจในองค์การ

ผกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 7 องค์ประกอบ 1)ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3)สิทธิและความเสมอภาค 4)การพัฒนาความสามารถ 5) โอกาสความก้าวหน้า 6)มนุษยสัมพันธ์ 7)ความสมดุลของชีวิต 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของผู้บังคับบัญชา และ 9) อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ

Cummings and Worley (1997) ได้ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไว้ 9 ประการ ดังนี้ 1)ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate & Fair compensation) 2)ความปลอดภัยในการทำงาน (Safe & Healthy environment) 3)การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) 4)ความก้าวหน้า (Growth) 5)ความมั่นคงในงาน (Security) 6)สังคมสัมพันธ์ (Social integration) 7)ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 8)ภาวะอิสระจากการทำงาน (The total life space) และ 9)ความภูมิใจในองค์การ (Social relevance)

Walton (1980) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe environment) 3) สิทธิและความเสมอภาค (Rights and equity) 4) การพัฒนาความสามารถ (Development of human capacities) 5) โอกาสความก้าวหน้า (Advancement opportunities) 6) มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) 7) ความสมดุลของชีวิต (Total life space) และ 8) ความสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้บังคับบัญชา (Social relevance of employer)

Cascio (2006) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 9 ประการดังนี้ 1) ความมั่นคงในงาน (Job security) 2) สภาพแวดล้อมที่มี

ความปลอดภัย (A safe environment) 3) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable compensation)
4) ความภาคภูมิใจ (Pride) 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน (Employee participation)
6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career development) 7) การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict resolution) 8)การติดต่อสื่อสาร(Communication) และ 9) การมีสขภาวะที่ดี (Wellness)

Stone (2018) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีความสุขได้และสร้างผลผลิตให้องค์กรเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้ 1)การได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate remuneration) 2)สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี (Safe and healthy environment) 3)การพัฒนาความสามารถ (Development of human capabilities) 4)ความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน (Growth and security) 5)ความมีสิทธิ (Constitutionalism) 6)การยอมรับจากองค์กร (Respect) 7)ความสมดุลในชีวิต (Total life space) และ 8)การรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	นักวิชาการ/นักวิจัย												
	คิลิตา ลายศรี (2562)	วิภาดา จิรพุทธกร (2565)	ศิริตรา อุ๋นชัย (2565)	ชุดิภาญจน์ กลิ่นทับ (2566)	สินาถ อานามนารถ (2566)	พภามาส แดงชอบกิจ (2567)	Cummings and Worley (1997)	Walton (1980)	Cascio (2006)	Stone (2018)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย											9	90	✓
- สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน	✓												
- สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย		✓				✓		✓	✓				
- สภาพทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					✓								
- สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย				✓									
- ความปลอดภัยในการทำงาน						✓							
-สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี										✓			
2.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม											10	100	✓
- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	✓		✓			✓		✓					
- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม		✓							✓				

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	นักวิชาการ/นักวิจัย												
	คลิลิตา สายศรี (2562)	วิภาณดา จิรพทุธกร (2565)	กจิตรรา อุ่นชัย (2565)	สุดิภาญจน์ กลิ่นทับ (2566)	สินาถ อาณามนารถ (2566)	ผกามาศ แดงชอบกิจ (2567)	Cummings and Worley (1997)	Walton (1980)	Cascio (2006)	Stone (2018)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
- ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ - ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม - ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม - ค่าตอบแทนที่เหมาะสม				✓	✓		✓			✓			
3.การพัฒนาความสามารถในการทำงาน - การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน - การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน - การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน - การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ - การพัฒนาความสามารถ - การพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓		✓	✓	✓		✓				8	80	✓
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน - ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน - การพัฒนาเส้นทางอาชีพ - ความมั่นคงในงาน - ความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในงาน - ความก้าวหน้า - ความก้าวหน้าและความมั่นคง - โอกาสความก้าวหน้า - ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓		✓		✓		✓		10	100	✓

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	นักวิชาการ/นักวิจัย											
	คัลลิดา สายศรี (2562)	วิภาดา จิรพุทธิกร (2565)	วิจิตร อนุชัย (2565)	พุดติกานต์ กลิ่นทับ (2566)	สินาถ อานามารณ (2566)	พกามาศ แดงขอบกึก (2567)	Cummings and Worley (1997)	Walton (1980)	Cascio (2006)	Stone (2018)	รวมความถี่ ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
5.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน - ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน - ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน - ความสมดุลของชีวิต	✓		✓	✓		✓		✓		✓	6 60	✓
6.การบูรณาการทางสังคมภายใน องค์กร - การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	✓		✓								2 20	
7.ความภาคภูมิใจในองค์กร - ความภูมิใจและความสัมพันธ์กับสังคม - ความภาคภูมิใจ - ความภูมิใจในองค์กร	✓	✓			✓		✓		✓		5 50	✓
8. การบริหารที่เป็นธรรม - การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค - ลักษณะการบริหารงาน	✓				✓		✓				3 30	
9.การมีส่วนร่วมในการทำงาน		✓							✓		2 20	
10.การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง		✓							✓		2 20	
11. การติดต่อสื่อสาร		✓							✓		2 20	
12. การมีสุขภาวะที่ดี		✓							✓		2 20	
13.มนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร - สังคมสัมพันธ์ - สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม - มนุษย์สัมพันธ์ - ความสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้บังคับบัญชา				✓	✓	✓	✓				5 50	✓
14.ภาวะอิสระจากงาน					✓		✓				2 20	

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	นักวิชาการ/นักวิจัย										
	คิลิตดา ลายศรี (2562)	วิภาดา จิรพุทธกร (2565)	ศิริตรา อุ่นชัย (2565)	พุดิภาญจน์ กลิ่นทับ (2566)	ลิษาณ อานามนารถ (2566)	พิกมาศ แดงขอบกิจ (2567)	Cummings and Worley (1997)	Walton (1980)	Cascio (2006)	Stone (2018)	รวมความถี่
15.สิทธิและความเสมอภาค											
- ด้านสิทธิและประชาธิปไตยในองค์กร				✓							
- สิทธิและความเสมอภาค						✓		✓			
- ความมีสิทธิ									✓		
16.ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของ ผู้บังคับบัญชา						✓					
17.อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ						✓					
18. การยอมรับจากองค์กร									✓		
19. การรับผิดชอบต่อสังคม									✓		
รวม	8	9	5	7	8	9	9	8	9	8	

จากตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ พบว่ามีองค์ประกอบทั้งหมด 19 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้คัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ จำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมาย คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาเส้นทางอาชีพ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า

ความก้าวหน้าและความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้าและความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 100

3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สภาพทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความปลอดภัยในการทำงานและสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความถี่ 9 คิดเป็นร้อยละ 90

4) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ การพัฒนาความสามารถและการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความถี่ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานและความสมดุลของชีวิต มีความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

6) ความภาคภูมิใจในองค์กร เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความภูมิใจและความสัมพันธ์กับสังคม ความภาคภูมิใจ และความภูมิใจในองค์กรมีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

7) มนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร เกิดจากการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสังคม มนุษย์สัมพันธ์และความสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้บังคับบัญชามีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

ผู้วิจัยจะขอนำเสนอความหมายและรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ดังต่อไปนี้

2.3.1 คำตอบแทนที่เป็นธรรม

2.3.1.1 ความหมายคำตอบแทนที่เป็นธรรม

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายคำตอบแทนที่เป็นธรรม ไว้ดังนี้

ศลิศา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า คำตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้และคำตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ เหมาะสมกับปริมาณงาน

และความรับผิดชอบ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ

วิกานดา จิรพุทธกร (2565) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิต มีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

วิจิตรา อุณชัย (2565) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของครูในการแสดงออกถึงความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับรายได้ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

ชุติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง ครูได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพและมีความยุติธรรม โดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ครูได้รับ มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ผกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับอัตราเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการทำงานอื่น ๆ

Walton (1980) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ

Cummings and Worley (1997) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่บุคลากรได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับ

มาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ในหน่วยงาน

Cascio (2006) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง ผลตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและต้องสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ที่รับผิดชอบงานลักษณะเดียวกันได้

Stone (2018) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่บุคคลได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องและเพียงพอกับคุณค่าของงานที่ความสามารถทักษะ และความทุ่มเทที่ใช้ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง การพิจารณาเงินเดือนที่มีความยุติธรรม

2.3.1.2 ความสำคัญของของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ไว้ดังนี้

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม (2561) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูให้เข้าร่วมงานกับโรงเรียน ค่าตอบแทนที่ดีเป็นการสร้างแรงจูงใจและความรักต่อโรงเรียน มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพหรือทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สิทธิพร เขาวนชัย (2563) ได้กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสำคัญเป็นรายได้หลักที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทของครู ถ้ารายได้ดังกล่าวมีความเพียงพอต่อความต้องการและรายจ่ายส่วนตัว จะทำให้ครูไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานไปอยู่ในหน่วยงานอื่น

วิจิตตรา ชมทอง (2567) ได้กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด สร้างแรงจูงใจและความรักต่อโรงเรียน กระตุ้นให้ครูทุ่มเททำงาน เป็นตัวยึดเหนี่ยวให้ครูไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานไปอยู่ในหน่วยงานอื่น ทั้งยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความรักและความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ช่วยให้ครูมีความตั้งใจ ทุ่มเทในการทำงาน

อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและลดแนวโน้มในการย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ทั้งยังช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในอาชีพและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู

2.3.1.2 คุณลักษณะของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ไว้ดังนี้

ศลิศา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่าย 2) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน 3) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน 4) การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีและ 5) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับ

วิจิตรา อุ่นชัย (2565) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต 2) ค่าตอบแทนมีความสมเหตุสมผลตามมาตรฐานการครองชีพที่ใช้ในการดำรงชีวิตและ 3) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกันกับหน่วยงานอื่น

ชุติกัญจน์ กลิ่นทับ (2566) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ 2) เงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ 3) เงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย 4) การพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม และ 5) การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต

พกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน เหมาะสมกับภาระงานที่ครูรับผิดชอบ 2) การได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน 3) การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมยุติธรรมตามภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ 4) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง 5) การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน และ 6) ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

Walton (1980) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณลักษณะดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอ และ 2) ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
คุณลักษณะของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 9

ตาราง 9 การสังเคราะห์คุณลักษณะของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

คุณลักษณะของ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	คิลิดา สายศรี (2562)	วิจิตรา อุนชัย (2565)	ชุดิภาญจน์ กลิ่นทับ (2565)	ผกามาศ แดงขอบกิจ (2567)	Walton (1980)	รวมความถี่	ร้อยละ
1.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต -ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่าย -การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต -เงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ -ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอ	✓	✓	✓		✓	4	80
2.ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ -ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน -ค่าตอบแทนมีความสมเหตุสมผลตามมาตรฐานการครองชีพที่ใช้ในการดำรงชีวิต -การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ -เงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย - การได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน เหมาะสมกับภาระงานที่ควรรับผิดชอบ - การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓		4	80

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณลักษณะของ คำตอบแทนที่เป็นธรรม	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ศัลลดา สายศรี (2562)	วิจิตรา อุ่นชัย (2565)	พุดิกาญจน์ กลิ่นทับ (2565)	พิกามาศ แดงขอบกิจ (2567)	Walton (1980)	รวมความถี่	ร้อยละ
- คำตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง - คำตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน				✓			
3. คำตอบแทนมีความเป็นธรรม - คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน - การได้รับคำตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน - ผลตอบแทนที่เป็นธรรม	✓	✓		✓		4	80
4. การพิจารณาเงินเดือนที่มีความยุติธรรม - การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี - การพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม - การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมยุติธรรมตามภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ	✓		✓	✓		3	60
5. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม - ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับ - การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต	✓		✓			2	40
รวม	5	3	5	6	2		

จากตาราง 9 การสังเคราะห์คุณลักษณะของคำตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 5 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของคำตอบแทนที่เป็นธรรม จำนวน 4 คุณลักษณะ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่าย การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพและค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอ มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน ค่าตอบแทนมีความสมเหตุสมผลตามมาตรฐานการครองชีพที่ใช้ในการดำรงชีวิต การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ เงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับค่าตอบแทนเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานที่ควรรับผิดชอบ การได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

3) ค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กันและผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

4) การพิจารณาเงินเดือนที่มีความยุติธรรม เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี การพิจารณาเกี่ยวกับเงินเดือนที่มีความยุติธรรมและการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมยุติธรรมตามภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

2.3.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

2.3.2.1 ความหมายความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ไว้ดังนี้

ศลิศา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในงานที่รับผิดชอบหรือเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และมีความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

วิภาดา จิรพุทธกร (2565) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมและมั่นคง โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พัฒนาการปฏิบัติงานจนเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ดีขึ้นได้

วิจิตรา อุณชัย (2565) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของครูในการแสดงออกถึงการมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน การได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น การมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และการรู้สึกว่าอาชีพสามารถสร้างความมั่นใจให้กับอนาคตของตนได้

ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ครูได้รับการเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคงและมีความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ครูได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและศักยภาพ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานและมีสวัสดิการที่ดี

ผกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรของตนเอง ให้โอกาสการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่ออนาคตและค่าตอบแทนที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพครู รวมถึงการได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวทำให้บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน หรือโยกย้ายหน่วยงาน

Walton (1980) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ

Cummings and Worley (1997) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า และความมั่นใจของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

Cascio (2006) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในงานที่ทำว่ามีความมั่นคง สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างโดยที่ผู้ปฏิบัติงานยังสามารถทำงานได้ตามปกติ และมีโครงการเกษียณอายุให้กับผู้ปฏิบัติงาน

Stone (2018) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

สรุปได้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการที่ดีและมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ

2.3.2.2 ความสำคัญของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ไว้ดังนี้

ชาปียา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างมีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีกับงาน

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ กระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน

วิจิตตรา ชมทอง (2567) ได้กล่าวว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญในด้านความเชื่อมั่นในโรงเรียนของครู หากภาระงานที่ครูได้รับผิดชอบมีความไม่มั่นคง เช่น ถูกโยกย้ายระดับชั้นที่สอน ถูกโยกย้ายภาระหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายงาน

หรือถูกสั่งให้ทำงานนอกโรงเรียนบ่อย ๆ ครูย่อมรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและส่งผลให้ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมความขยันหมั่นเพียร ความสุขในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดี ความภาคภูมิใจในอาชีพของตน หากขาดความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าอาจทำให้ครูรู้สึกไม่มั่นคงและลดทอนกำลังใจในการทำงาน

2.3.2.3 คุณลักษณะของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไว้ดังนี้

ศลิสา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ 2) การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน 3) การมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและความมั่นคงของงานมีโอกาที่จะเลิกจ้างน้อย

วิจิตรา อุ๋นชัย (2565) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ 2) ขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน 3) การส่งเสริมให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากปฏิบัติหน้าที่ 4) ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และ 5) ความมั่นคงในอาชีพ

ชุติกัญจน์ กลิ่นทับ (2566) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้นจากการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ 2) การรับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ 3) ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง 4) ความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน และ 5) การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการในอาชีพครู

ผกามาศ แดงขอบกิจ (2567) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การสนับสนุนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ 2) ตำแหน่งหน้าที่มั่นคงและมีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ 3) ความสุขและรู้สึกพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงาน

Cummings and Worley (1997) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และ 3) การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะ ความสามารถของตน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์คุณลักษณะของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณลักษณะของ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	คลิลิตา สายศรี (2562)	กจิตร คุ้มชัย (2565)	ชุดิภาญจน์ กลิ่นทับ (2565)	พกามาต แดงขอบกิจ (2567)	Cummings and Worley (1997)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ - ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ - ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	✓	✓				2	40
2. ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน - การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน - การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ - ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง - การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพครู - โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง	✓	✓	✓ ✓		✓	4	80
3. ความมั่นคงของงาน - การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและความมั่นคงของงานมีโอกาสน้อย - ความมั่นคงในอาชีพ - ความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การทำงาน - ตำแหน่งหน้าที่มั่นคงและมีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	✓		✓ ✓	✓		3	60

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ศัลลดา สายศรี (2562)	กจิตรรา อุ่นชัย (2565)	พุดิภาญจน์ กลิ่นทับ (2565)	ผกามาศ แดงขอบกิจ (2567)	Cummings and Worley (1997)	รวมความถี่	ร้อยละ
4. ความสุขในการปฏิบัติงาน - ชวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน - ความสุขและรู้สึกพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงาน		✓		✓		2	40
5. ผลตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ - การส่งเสริมให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากปฏิบัติหน้าที่ - การสนับสนุนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ		✓		✓		2	40
6. การพัฒนาความสามารถ - การพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้นจากการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่าง ๆ - การรับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่ใหม่นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ - การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถของตน			✓ ✓		✓ ✓	2	40
รวม	3	5	5	3	3		

จากตาราง 10 การสังเคราะห์คุณลักษณะของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 6 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพครู และโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

2) ความมั่นคงของงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมาย คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและความมั่นคงของงานมีโอกาสที่จะเลิกจ้างน้อย ความมั่นคงในอาชีพ ความรู้สึกเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน และตำแหน่งหน้าที่มั่นคงและมีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความถี่ 4 คิดเป็น ร้อยละ 80

2.4.3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

2.4.3.1 ความหมายสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไว้ดังนี้

ศลิสา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด มีความปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานที่ปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีความแข็งแรงและปลอดภัยสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย และมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

วิภาดา จิรพุทธกร (2565) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง การที่ได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

ชุตินาถ กสินทับ (2566) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง ครูมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ดีต่อร่างกาย รู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง โรงเรียนมีความพร้อมสภาพการทำงาน บรรยากาศหรือเงื่อนไขทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจที่มีความปลอดภัย มีความสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จณิสตา ยศอ่อน (2566) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง สถานที่และสภาพแวดล้อมที่ครูปฏิบัติงานมีความเหมาะสมมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยปราศจากเสียงและกลิ่น มีความแข็งแรงมั่นคง ปลอดภัยวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีอย่างเพียงพอและมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

ผกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้อยู่ในสถานที่การทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี สถานศึกษามีความสะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ทำงานมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ที่ปลอดภัย และปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ

Walton (1980) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

Cummings and Worley (1997) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานปลอดภัยสะอาด ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

Cascio (2006) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง การมีระบบการทำงานที่มีความปลอดภัยโดยมีคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย และมีโปรแกรมดูแลความปลอดภัย

Stone (2018) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งกายและใจ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยทั้งด้านกายและจิตใจ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียดและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

2.4.2.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไว้ดังนี้

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ หากสภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัยย่อมส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยและไม่อยากทำงาน

วิจิตตรา ชมทอง (2567) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีความสำคัญในด้านการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ หากบรรยากาศในการทำงานเป็นบวก คือ มีความปลอดภัย สะอาด และแข็งแรง ครุ้อมปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขกายและสุขใจ

Stone (2018) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีความสำคัญส่งเสริมสุขภาพร่างกายและพฤติกรรม ตลอดจนสุขภาพจิตที่ดี

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตและทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยมีผลต่อทั้งสุขภาพกายและจิตใจของบุคคล รวมถึงความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและสังคมโดยรวม

2.4.2.3 คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไว้ดังนี้

ศลิศา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาดและถูกสุขลักษณะ 2) อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย 3) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพและช่วยลดความเครียดจากการทำงาน 4) สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ 5) เครื่องมือและอุปกรณ์มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

วิกานดา จิรพุทธกร (2565) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมอำนวยความสะดวกให้กับครู 2) ระบบการทำงานที่มีความปลอดภัย 3) การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยในสถานศึกษา และ 4) ระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับครู

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 2) การป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน 4) การรักษาความ

ปลอดภัยแผนเผชิญเหตุและมีมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย หรือภัยต่าง ๆ และ 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตรวจสอบคุณภาพเป็นประจำ

วิจิตรา ชมทอง (2567) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต 2) การวางผังอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม 3) มาตรการในการรักษาความปลอดภัย 4) วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน และ 5) การปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน

Walton (1980) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ 2) กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และ 3) การควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตาเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 การสังเคราะห์คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

คุณลักษณะของ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	นักวิชาการ/นักวิจัย							คุณลักษณะที่มุ่งศึกษา
	ศลิสดา สายศรี (2562)	วิภาดา จิรพัทธกร (2565)	สินาถ อานามนารถ (2566)	วิจิตรา ชมทอง (2567)	Walton (1980)	รวมความถี่	ร้อยละ	
1.สภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ - สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาดและถูกสุขลักษณะ - อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย - การวางผังอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม - การปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน	✓ ✓			✓ ✓		2	40	

ตาราง 11 (ต่อ)

คุณลักษณะของ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ศัลลดา สายศรี (2562)	วิภาดา จิรพัทธกร (2565)	สินัด อานามารณ (2566)	วิจิตรา ชมทอง (2567)	Walton (1980)	รวมความถี่	ร้อยละ
2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ - สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพและช่วยลดความเครียดจากการทำงาน - สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน - ไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต - การควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	4	80
3. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน - สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน - สภาพแวดล้อมอำนวยความสะดวกให้กับครู - การปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ	✓	✓			✓	3	60
4. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน - เครื่องมือและอุปกรณ์มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน - วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ - วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	✓		✓	✓		3	60
5.มาตรการในการรักษาความปลอดภัย - ระบบการทำงานที่มีความปลอดภัย		✓				4	80

ตาราง 11 (ต่อ)

คุณลักษณะของ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ศัลลดา สายศรี (2562)	วิภาดา จิรพุทธกร (2565)	สินัด อานามนารถ (2566)	วิจิตรา ชมทอง (2567)	Walton (1980)	รวมค่าเฉลี่ย	คุณลักษณะที่มุ่งศึกษา
- การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยในสถานศึกษา - ระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับครู - การป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน - การรักษาความปลอดภัยแผนเผชิญเหตุและมีมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย หรือภัยต่าง ๆ - กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ		✓					
6.ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ			✓			1	10
รวม	5	4	5	5	3		

จากตาราง 11 การสังเคราะห์คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 6 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย จำนวน 4 คุณลักษณะ ดังนี้

1) มาตรการในการรักษาความปลอดภัย เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ระบบการทำงานที่มีความปลอดภัย การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยในสถานศึกษา ระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับครู การป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน การรักษาความปลอดภัยแผนเผชิญเหตุและมีมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย หรือภัยต่าง ๆ มาตรการในการรักษาความปลอดภัย และ กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพมีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพและช่วยลดความเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่อำนวยความสะดวก

ต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิตและการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

3) สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมอำนวยความสะดวกให้กับครูและการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

4) ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอและวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

2.4.4 การพัฒนาความสามารถในการทำงาน

2.4.4.1 ความหมายการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ไว้ดังนี้

ศลิสา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระในการทำงาน มีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมสัมมนา เข้าร่วมประชุมวิชาการ และศึกษาต่ออย่างเหมาะสม

วิจิตรา อุณชัย (2565) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาฝีมือ ทักษะ และความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม สัมมนา เข้าร่วมประชุมวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ชูดิกาญจน์ กลิ่นทับ (2566) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสในการใช้และพัฒนา ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ(Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ตามกำลังและความสามารถของครูการสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น ๆ

จณิสตา ยศอ่อน (2566) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ การเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ผกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย มีการใช้ทักษะที่หลากหลายเพื่อนำความรู้มาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา มีการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ การเรียนรู้จากการทำงาน และการมีโอกาสร่วมแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

Walton (1980) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง โอกาส ในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

Huse and Cumming. (1985) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ

หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

Cummings and Worley (1997) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้

Stone (2018) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถของตนในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาทักษะการทำงาน มีการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ความสามารถจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.4.4.2 ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ไว้ดังนี้

ทศพร ทานะมัย (2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงานมีความสำคัญเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความก้าวหน้าตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาความสามารถในการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน บุคคลที่ไม่รู้จักพัฒนาตนเองจะเป็นที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงานมีความสำคัญเป็นส่วนช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนางานอย่างต่อเนื่องทำให้งานของโรงเรียนในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

อุษา งามมีศรี (2565) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงานมีความสำคัญต่อตัวครูและต่อโรงเรียน การได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย

อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จะทำให้ครูดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นผู้ที่มีความคุณภาพต่อสังคมและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นครูที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงานมีความสำคัญในการช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองทั้งทางด้านร่างกาย ความสามารถและจิตใจ ทำให้ครูมีความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4.4.3 คุณลักษณะของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ไว้ดังนี้

ศลิศา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานจากหน่วยงาน 2) การทำงานอย่างเต็มที่และเป็นอิสระ 3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 4) การสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาและการประชุมวิชาการ และ 5) การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

วิจิตรา อุ่นชัย (2565) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การพัฒนาฝีมือ ทักษะ และความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) แหล่งข้อมูล ข่าวสารที่สามารถ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างสะดวก 3) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานอย่างเหมาะสม 4) การเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และ 5) การมีส่วนร่วมวางแผนการทำงาน

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 3) การปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และ 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

วิจิตรา ชมทอง (2567) ได้กล่าว การพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การเข้าอบรม การเข้ารับกิจกรรมต่าง ๆ 2) การพัฒนาตนเองเมื่อมีโอกาส 3) การปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ และ 4) สนับสนุนให้พัฒนาด้านความรู้ เช่น การศึกษาต่อ

Stone (2018) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ เช่น การประชุม อบรม ร่วมกิจกรรม และ 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

คุณลักษณะของ การพัฒนาความสามารถในการทำงาน	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ศัลลดา สายศรี (2562)	วิจิตรา อนุชัย (2565)	ลีนาท อานามนารถ (2566)	วิจิตรา ชมทอง (2567)	Stone (2018)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานจากหน่วยงาน	✓					1	20
2. การปฏิบัติงานตามความสามารถ - การทำงานอย่างเต็มที่และเป็นอิสระ - การเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ - การมีส่วนร่วมวางแผนการทำงาน - การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน - การปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร - การปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร	✓	✓ ✓	✓ ✓	✓		4	80
3.การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน - การส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน - การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานอย่างเหมาะสม	✓	✓				2	40

ตาราง 12 (ต่อ)

คุณลักษณะของ การพัฒนาความสามารถในการทำงาน	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ศัลลดา สายศรี (2562)	วิจิตรา อุ่นชัย (2565)	สินาถ อานามนารถ (2566)	วิจิตรา ชมทอง (2567)	Stone (2018)	รวมความถี่	ร้อยละ
4.การสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ - การสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาและการประชุมวิชาการ - การพัฒนาฝีมือ ทักษะ และความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง - การพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ - ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง - การสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การเข้าอบรม การเข้ารับกิจกรรมต่าง ๆ - การพัฒนาตนเองเมื่อมีโอกาส - โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ เช่น การประชุม อบรม ร่วมกิจกรรม - การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาวิชาชีพ - สนับสนุนให้พัฒนาด้านความรู้ เช่น การศึกษาต่อ - การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น	✓	✓	✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓	5	100
5.แหล่งข้อมูล ข่าวสารที่สามารถ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างสะดวก		✓				1	20
6.การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน			✓			1	20
รวม	5	5	5	4	2		

จากตาราง 12 การสังเคราะห์คุณลักษณะของการพัฒนาความสามารถในการทำงาน พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 6 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่

ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1) การสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา และการประชุมวิชาการ การพัฒนาฝีมือ ทักษะ และความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การเข้าอบรม การเข้ารับกิจกรรมต่าง ๆ การพัฒนาตนเองเมื่อมีโอกาสและโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ เช่น การประชุม อบรม ร่วมกิจกรรม มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

2) การปฏิบัติงานตามความสามารถ เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การทำงานอย่างเต็มที่และเป็นอิสระ การเปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพ การมีส่วนร่วมวางแผนการทำงาน การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรและการปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

2.4.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.4.5.1 ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไว้ดังนี้

ศลิสา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาว่างในการพักผ่อนส่วนตัว และครอบครัวหรือสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

วันเฉลิม รูปสูง (2564) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีการจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ข้าราชการครูไม่ควรมีความกดดันจากการทำงานมากเกินไป มีช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากความเครียดที่เกิดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีเวลาให้ครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้สังคม ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

วิจิตรา อุ๋นชัย (2565) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของครูในการแสดงออกถึงงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ งานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ และรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน

ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลารว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงานมีช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน(Break) หรือ เวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปีตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีสัปดาห์และวันหยุดพิเศษเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ

จณิสตา ยศอ่อน (2566) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ครูมีความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

ปิยวัฒน์ ชัดเจนกิจ (2566) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การให้โอกาสพนักงานมีการทำงานที่สมดุลและชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กร กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับอนุญาตให้รับแรงดันใช้งานที่มากเกินไปซึ่งสามารถทำได้โดยการตั้งเวลาทำงานที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้ทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือมีชีวิตส่วนตัวเพียงพอ

พกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถบริหารจัดการชีวิตการทำงานให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับชีวิตด้านอื่น ๆ ของชีวิตมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีระยะเวลาในการพักผ่อนระหว่างการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องมุงมั่นกับการทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน

Walton (1980) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวเวลาครอบครัวและเวลาของสังคมได้อย่างลงตัว

Huse and Cumming (1985) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของงานที่บุคคลได้รับต้องมีความสมดุลกับการใช้ชีวิตของบุคคลนั้น การแบ่งเวลา ความต้องการด้านอาชีพ ซึ่งควรจัดสรรส่วนเวลาให้เหมาะสม

Stone (2018) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสมดุลในระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวที่สมดุลกันเพื่อลดภาวะความเครียดในการทำงาน

สรุปได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถจัดสรรเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต การแบ่งเวลาให้กับการทำงานมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่มีความกดดันจากการทำงานมากเกินไปและแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อนจากการทำงานการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว

2.4.5.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไว้ดังนี้

อนิสา สังข์เจริญ (2565) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสำคัญในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จตามระยะเวลา แต่หากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป อาจทำให้ครูรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เกิดการลาออกจากโรงเรียน

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2565) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นความคาดหวังและความต้องการของครูในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งโรงเรียนไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของครูได้

Nancy R. Lockwood (2016) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสำคัญส่งผลโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความหลากหลายของครูภายในโรงเรียน ทั้งยังช่วยในการสนับสนุนความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตทางด้านโครงสร้างครอบครัว ความหลากหลายและความแตกต่างกันระหว่างครูและผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสำคัญในด้านการบริหารจัดการเวลาของครู เมื่อครูสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานได้ครูจะมีสุขภาพกายที่แข็งแรงสุขภาพใจที่สมบูรณ์ มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน

2.4.5.3 คุณลักษณะของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไว้ดังนี้

ศลิสา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความเหมาะสมของชั่วโมงการปฏิบัติงานประจำวัน 2) สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม 3) สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้ตามแผนที่กำหนดไว้ และ 4) งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

วิจิตรา อุ่นชัย (2565) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม 2) ความเพียงพอสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวัน 3) งานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและปัญหาครอบครัว 4) ความสุขกับการทำงาน และ 5) สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กำหนด

ชุตินาถ กสินทับ (2566) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความเหมาะสมการแบ่งเวลาระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน 2) ความเป็นอิสระจากการทำงาน 3) ความเหมาะสมของงานที่รับผิดชอบกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน และ 4) ความเหมาะสมสำหรับเวลาการพักผ่อนที่เพียงพอ

วิจิตรา ชมทอง (2567) ได้กล่าว ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ภาระงานที่ได้รับไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว 2) สามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลางานหรือเวลาพักผ่อนของตนเองได้ 3) การวางแผนการทำงานที่ยืดหยุ่น 4) เวลาในการการทำการกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ และ 5) เวลาในการการทำการกิจกรรมร่วมกับชุมชนหรือสังคมอย่างเพียงพอ

Walton (1980) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับ

เวลาส่วนตัว 2) ความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาครอบครัว และ
3) ความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวเวลาของสังคมได้อย่าง
ลงตัว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
คุณลักษณะของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 13

ตาราง 13 การสังเคราะห์คุณลักษณะของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณลักษณะของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ดิลิตดา สายศรี (2562)	สินาถ อาภาวนารม (2566)	ชุดิภาญจน์ กลิ่นทับ (2566)	กิลิตรา ชมทอง (2567)	Walton (1980)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. ความเหมาะสมของชั่วโมงการปฏิบัติงาน - ความเหมาะสมของชั่วโมงการปฏิบัติงานประจำวัน - ความเพียงพอสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวัน - ความเหมาะสมของงานที่รับผิดชอบกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวัน - ความเหมาะสมสำหรับเวลาการพักผ่อนที่เพียงพอ	✓	✓	✓ ✓			3	60
2. ความเหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว - สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว และครอบครัว ได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ - สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม - ความเหมาะสมการแบ่งเวลาระหว่างการใช้เวลาวางของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน - เวลาในการการทํากิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ - เวลาในการการทํากิจกรรมร่วมกับชุมชนหรือสังคมอย่างเพียงพอ	✓	✓	✓	✓ ✓		5	100

ตาราง 13 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	นักวิชาการ/นักวิจัย							
	คิลิดดา สายศรี (2562)	สินาถ อานนมนารถ (2566)	ชุดิภาญจน์ กลิ่นทับ (2566)	วิจิตรา ชมทอง (2567)	Walton (1980)	รวมความถี่	ร้อยละ	คุณลักษณะที่มุ่งศึกษา
- การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว					✓			
- ความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาครอบครัว					✓			
- ความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวเวลาของสังคมได้อย่างลงตัว					✓			
3. การทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้						3	60	✓
- สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้ตามแผนที่กำหนดไว้	✓	✓						
- สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กำหนด								
- สามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลาว่างหรือเวลาพักผ่อนของตนเองได้				✓				
- การวางแผนการทำงานที่ยืดหยุ่น				✓				
4. งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว	✓					3	60	✓
- งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน		✓						
- งานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและปัญหาครอบครัว		✓						
- ความสุขกับการทำงาน		✓						
- ภาระงานที่ได้รับไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว				✓				
5. ความเป็นอิสระจากการทำงาน						1	20	
รวม	4	5	4	5	3			

จากตาราง 13 การสังเคราะห์คุณลักษณะของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 5 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจำนวน 4 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความเหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว และครอบครัว ได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ความเหมาะสมการแบ่งเวลาระหว่างการใช้เวลาร่วมของตนเองและครอบครัวกับเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาในการทำการกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอเวลาในการทำการกิจกรรมร่วมกับชุมชนหรือสังคมอย่างเพียงพอ การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว ความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาครอบครัว และความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวเวลาของสังคมได้อย่างลงตัว มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

2) ความเหมาะสมของชั่วโมงการปฏิบัติงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความเหมาะสมของชั่วโมงการปฏิบัติงานประจำวัน ความเพียงพอสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวัน ความเหมาะสมของงานที่รับผิดชอบกับตารางเวลาทำงานในแต่ละวันและความเหมาะสมสำหรับเวลาการพักผ่อนที่เพียงพอ มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

3) การทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้ตามแผนที่กำหนดไว้ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามที่กำหนด สามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลางานหรือเวลาพักผ่อนของตนเองได้และการวางแผนการทำงานที่ยืดหยุ่น มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

4) งานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ งานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน งานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและปัญหาครอบครัว ความสุขกับการทำงานและการะงานที่ได้รับไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

2.4.6 ความภาคภูมิใจในองค์กร

2.4.6.1 ความหมายความภาคภูมิใจในองค์กร

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของความภาคภูมิใจในองค์กร ไว้ดังนี้

นาวิ อุดร (2561) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึงทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร อันเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ และสร้างประโยชน์ต่อสังคม

ประวิทย์ ศรีดาพันธ์ (2562) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อชุมชนหรือส่วนรวม ครูมีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ชุมชนหรือส่วนรวมเห็นคุณค่าของโรงเรียน และให้ความสำคัญต่อครู

ศลิศา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ได้รับผิดชอบและองค์กร เป็นการได้รับรู้ว่างานที่ปฏิบัติและองค์การที่ตนปฏิบัติงานนั้นมีส่วนรับผิดชอบและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ศุภวัฒน์ ลีอกลาง (2562) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลมีความยินดีและเชิดชูในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีความเชื่อมั่นในค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว

อารียา การดี (2562) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดจากการรับรู้คุณค่าและชื่อเสียงขององค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน

ปริญญ์ ศรีประเสริฐ (2565) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่เกิดจากการปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วยการรับรู้ว่างค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี มีการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และได้รับการยอมรับจากสาธารณชน

วิกานดา จิรพุทธร (2565) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่ครูได้ทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชนหรือสังคม ชุมชนหรือสังคมได้เห็นคุณค่าของโรงเรียน มีความศรัทธาต่อครูและโรงเรียน

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึงครูมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อชุมชนหรือส่วนรวมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน หรือส่วนรวมเห็นคุณค่าของโรงเรียนและให้ความสำคัญต่อครู

Cummings and Worley (1997) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Cascio (2006) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ทำงาน มีความรู้สึกว่าการกระทำหรือกิจการงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุปได้ว่าความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่ครุมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ มีความภูมิใจในหน่วยงานหรือองค์กร รู้สึกว่างานที่ได้รับผิดชอบหรืองานขององค์กรมีประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคมส่วนรวมและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ

2.4.6.2 ความสำคัญของความภาคภูมิใจในองค์กร

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของความภาคภูมิใจในองค์กร ไว้ดังนี้

ปริญญญา ศรีประเสริฐ (2565) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญเพราะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน การมีส่วนร่วมในงาน และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ความภาคภูมิใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ แรงจูงใจ และความภักดีต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้ครุเกิดความรู้สึกภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง

Porter and Kramer (2011) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นมุมมองด้านจริยธรรม หากผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการกระทำความดีที่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคมอย่างดี จะทำให้ครุในโรงเรียนศรัทธาต่อโรงเรียนและผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความภักดีของบุคลากร ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความผูกพันกับชุมชน และความศรัทธาต่อองค์กร

2.4.6.2 คุณลักษณะของความภาคภูมิใจในองค์กร

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของความภาคภูมิใจในองค์กรไว้ดังนี้

สุภัศรธรณ์ พนมไพรพฤกษา (2560) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) งานที่ทำมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม 3) หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และ 4) ความภูมิใจในหน่วยงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ศลิสดา สายศรี (2562) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความภูมิใจในหน่วยงานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และ 2) งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิกานดา จิรพุทธร (2565) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) งานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) หน่วยงานทำประโยชน์ให้สังคม และมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม และ 3) ความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) งานที่ทำนั้นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) หน่วยงาน/องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม และ 3) ความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน/องค์กรที่ทำงาน

Casio (2006) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) องค์กรที่ทำงานสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน 2) ความภูมิใจต่อองค์กรมีส่วนร่วมในการดูแล ช่วยเหลือสังคม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 การสังเคราะห์คุณลักษณะของความภาคภูมิใจในองค์กร

คุณลักษณะของ ความภาคภูมิใจในองค์กร	นักวิชาการ/นักวิจัย							
	สุภัทสรณ์ พนมไพรพญา (2560)	ศลิสดา สายศรี (2562)	กัญญาตา จิรพัทธกร (2565)	สินัด อานามนารถ (2566)	Casio (2006)	รวมความถี่	ร้อยละ	คุณลักษณะที่มุ่งศึกษา
1. ความภูมิใจในงาน - งานที่ทำมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม - งานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓		✓		3	60	✓
2. หน่วยงาน/องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม - องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม - หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม - งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม - หน่วยงานทำประโยชน์ให้สังคมและมีส่วนร่วมในการดูแลสังคม - หน่วยงาน/องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม	✓ ✓	✓	✓	✓		4	80	✓
3. ความรู้สึกภูมิใจหน่วยงาน/องค์กรที่ทำงาน - ความภูมิใจในหน่วยงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - ความภูมิใจในหน่วยงานและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ - ความรู้สึกภูมิใจหน่วยงาน - ความรู้สึกภูมิใจหน่วยงาน/องค์กรที่ทำงาน - องค์กรที่ทำงานสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน - ความภูมิใจต่อองค์กรมีส่วนร่วมในการดูแล ช่วยเหลือสังคม	✓	✓	✓	✓	✓ ✓	5	100	✓
รวม	4	2	3	3	2			

จากตาราง 14 การสังเคราะห์คุณลักษณะของความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 3 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของความภาคภูมิใจในองค์กร จำนวน 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความรู้สึกภูมิใจหน่วยงาน/องค์กรที่ทำงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความภูมิใจในหน่วยงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความภูมิใจในหน่วยงานและหน้าที่ที่ทำงานรับผิดชอบ ความรู้สึกภูมิใจหน่วยงาน ความรู้สึกภูมิใจหน่วยงาน/องค์กรที่ทำงาน องค์กรที่ทำงานสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานและความภูมิใจต่อองค์กรมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือสังคม มีความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

2) หน่วยงาน/องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานทำประโยชน์ให้สังคมและมีส่วนร่วมในการดูแลสังคมและหน่วยงาน/องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

3) ความภูมิใจในงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ งานที่ทำมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความถี่ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

2.4.7 มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร

2.4.7.1 ความหมายมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2560) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การมีสภาพบรรยากาศการทำงานที่ดีอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน การปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งแยกหมู่เหล่าการแบ่งชั้นขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกว่าทุกคนคือส่วนหนึ่งขององค์กร

เนาวรัตน์ จันทรไทย (2563) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง องค์กรมีความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยทำกิจกรรมนันทนาการและได้รับยอมรับในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

จณิสตา ยศอ่อน (2566) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นใน

การปฏิบัติหน้าที่ตามสิทธิ์ในขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบ โดยมีความสัมพันธ์อันดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน

ชุตินาถ กิ่งทับ (2566) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยกและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ปิยวัฒน์ ชัดเจนกิจ (2566) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการร่วมมือในการทำงาน ได้รับความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงาน

พกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดีในลักษณะการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

Walton (1980) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

Huse and Cumming (1985) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Cummings and Worley (1997) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

สรุปได้ว่ามนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่สภาพการทำงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความสามัคคี อบอุน เอื้ออาทรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2.4.7.2 ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร ไว้ดังนี้

คณศ จุลสุคนธ์ (2565) ได้กล่าวว่าให้มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร มีความสำคัญเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ ทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2565) ได้กล่าวว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรและมิตรภาพที่ดีในที่ทำงานย่อมทำให้เกิดความสดชื่นและส่งผลมายังครอบครัว ไม่มีการฉกฉวยผลประโยชน์ เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ ทำงานราบรื่นไม่มีปัญหา เกิดความสำเร็จในโรงเรียน

Perter R. Scholtes (2000) ได้กล่าวว่าให้มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู เป็นสิ่งสำคัญช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู มีความสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลให้ครูมีความสุขลดความเครียด ส่งผลดีต่อครอบครัว และช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน

2.4.7.3 คุณลักษณะของมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู ไว้ดังนี้

ชุดิภาณณ์ กลิ่นทับ (2566) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนโดยปราศจากความขัดแย้งหรือความรู้สึกในทางลบ 2) การยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี 3) ความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ และ 4) การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อน ปราศจากการแบ่งแยก

สินาถ อานามนารถ (2566) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน 2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน 3) ความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และ 4) ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

พกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา 2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ 3) ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

วิจิตรา ชมทอง (2567) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 2) บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร 3) ความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 4) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Walton (1980) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การยอมรับและได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน 2) การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และ 3) บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากอคติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะของมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 การสังเคราะห์คุณลักษณะของมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของคุณ

คุณลักษณะของ มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของคุณ	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ชุดิกาญจน์ กลิ่นทับ (2566)	สินาถ อานามนารถ (2566)	พกามาต แดงขอบกิจ (2567)	กสิตรา ชมทอง (2567)	Walton (1980)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนโดยปราศจากความขัดแย้งหรือความรู้สึกในทางลบ - ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน - สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา - การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	✓	✓	✓	✓		4	80
2. การยอมรับและได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน - การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน - การยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี - การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน - การยอมรับและได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓		✓	4	80
3. การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน - ความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน - การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อน ปราศจากการแบ่งแยก - บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร - การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน - บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากอคติ	✓	✓		✓	✓ ✓	4	80
4. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน - ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน - ความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ - ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	✓	✓	✓			4	80

ตาราง 15 (ต่อ)

คุณลักษณะของ มนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู	นักวิชาการ/นักวิจัย						
	ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566)	สินาถ อานามนารถ (2566)	ผกามาศ แดงขอบกิจ (2567)	กสิตรา ชมทอง (2567)	Walton (1980)	รวมความถี่	คุณลักษณะที่มุ่งศึกษา
- ความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างเพื่อนร่วมงาน				✓			
- การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				✓			
รวม	4	4	3	4	3		

จากตาราง 15 การสังเคราะห์คุณลักษณะของมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู พบว่ามีคุณลักษณะทั้งหมด 4 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้คัดสรรคุณลักษณะที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้คุณลักษณะของความภาคภูมิใจในองค์กร จำนวน 4 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนโดยปราศจากความขัดแย้งหรือความรู้สึกในทางลบ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาและการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

2) การยอมรับและได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน การยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการยอมรับและได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

3) การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อน ปราศจากการแบ่งแยก บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากอคติ มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

4) ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เกิดจากการรวมคุณลักษณะที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานต่าง ๆ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างเพื่อนร่วมงานและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ได้ข้อสรุปที่นำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พฤติกรรมบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและนิยามปฏิบัติการ ดังตาราง 16

ตาราง 16 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	การที่ครูได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง การพิจารณาเงินเดือนที่มีความยุติธรรม	1. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
		2. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง
		3. ได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม
		4. พิจารณาเงินเดือนด้วยความยุติธรรม
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	การที่ครูได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการที่ดีและมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ	1. มีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน
		2. มีความมั่นคงในงาน
		3. ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
		4. ได้รับสวัสดิการที่ดี

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	การที่ครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยทั้งด้านกายและจิตใจ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	1. มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน
		2. สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต
		3. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
		4. มีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน
		5. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
การพัฒนาความสามารถในการทำงาน	การที่ครูได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถของตนในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาทักษะการทำงาน มีการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ความสามารถจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	1. ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน
		2. ได้นำความรู้ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
		3. มีการส่งเสริมความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การที่ครูสามารถจัดสรรเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต การแบ่งเวลาให้กับการทำงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่มีความกดดันจากการทำงานมากเกินไป และแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อนจากการทำงานการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ งานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว	1. มีความสมดุลระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว
		2. มีความเหมาะสมของชั่วโมงการทำงาน
		3. ได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้
		4. งานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว
		5. ไม่มีความกดดันจากการทำงานจนเกินไป

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความภาคภูมิใจในองค์กร	การที่ครุมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ มีความภูมิใจหน่วยงานหรือองค์กร รู้สึกว่างานที่ได้รับผิดชอบหรืองานขององค์กรมีประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคมส่วนรวมและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ	1. รู้สึกว่าภูมิใจหน่วยงาน/องค์กรที่ปฏิบัติงาน
		2. รู้สึกหน่วยงาน/องค์กรของตัวเองได้ทำประโยชน์ต่อสังคม
		3. มีความภูมิใจในงาน
มนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร	การที่ครุรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความสามัคคี อ่อนน้อม เอื้ออาทรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานเอื้ออาทร ในหมู่เพื่อนร่วมงาน	1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
		2. ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน
		3. รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
		4. มีความสามัคคี อ่อนน้อม เอื้ออาทรในหมู่เพื่อนร่วมงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ชาปิยา สิมลา (2563) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1.ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมตนเอง และการมีทักษะสังคม 2.คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสและการพัฒนาความ

สามารถ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว 3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์แบบค่อย ตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาตามแนวคิด OKRs

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1. ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้หลายองค์การประสบผลสำเร็จอย่างมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดตัววัดผล หรือ ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผล ได้ในทุก ระดับหรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) ได้เสนอว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results หมายถึง ระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย “O” มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลัก เป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ “K” มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561) ได้เสนอว่า OKRs หรือ Objective and Key Results หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือ วัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จและการกำหนด key results หรือผลลัพธ์ที่จะวัด เพื่อให้รู้ว่าเราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภวัต สุวรรณนัช (2564) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ (OKRs) หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ การตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกันทั้งองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์การในระดับต่าง ๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Key results)

สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2564) ได้เสนอว่า OKRs หมายถึง เครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และ กำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและ สัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ

Wodtke (2016) ได้อธิบายว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัทไปยัง สิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้องชัดเจน มีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ข้างต้นจะต้อง ชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

สรุปได้ว่า OKRs หรือ Objective and Key Results หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่เน้นการตั้งเป้าหมาย (Objectives) และ ผลลัพธ์หลัก (Key Results) อย่าง ชัดเจน เพื่อให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรสอดคล้องกัน มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง Objectives (O): คือจุดมุ่งหมายหลักที่ ต้องการบรรลุ มีความชัดเจนและมีแรงจูงใจ Key Results (KRs): คือผลลัพธ์ที่ใช้วัด ความสำเร็จของเป้าหมาย โดยต้องสามารถวัดผลได้ ชัดเจน และมีกรอบระยะเวลา

4.2 ความสำคัญของแนวคิด OKRs

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของ OKRs ดังนี้
จิรภาส กีบสันเทียะ (2565) กล่าวว่า ความสำคัญของ OKRs ต่อการพัฒนา องค์กรด้านความก้าวหน้าขององค์กร มีดังนี้

- 1) เพิ่มการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ทุกหน่วยในองค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส และเพิ่มความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากทุกคนในบริษัทสามารถเห็นวัตถุประสงค์ของกันและกัน เพื่อให้ทราบว่าใคร กำหนดวัตถุประสงค์อย่างใด และจะช่วยเหลือกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 3) นำระบบไปปรับใช้กับองค์กรได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และรวดเร็ว ทั้งนี้มี ระบบซอฟต์แวร์ เป็นเครื่องมือ

4) เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานอย่างไรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง

5) องค์กรที่ให้ความสำคัญและจริงจังกับ การมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result-Oriented) จะได้ประโยชน์อย่างมาก เพราะ OKRs จะมุ่งเน้นให้ทำในเรื่องที่สำคัญ และมีผลกระทบอย่างมากต่อองค์กรเท่านั้น ส่วนเรื่องเล็ก ๆ จะไม่นำมากำหนดเป็น OKRs รวมถึงยังกำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องด้วย เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ผลการดำเนินงานอย่างที่ต้องการ

6) การนำ OKRs มาใช้ จะกำหนดให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้น เช่น 3 เดือน และเมื่อครบ 3 เดือนแล้ว ก็จะมาพิจารณาต่อว่าใน 3 เดือนต่อไป จะทำอะไรบ้าง ซึ่งการกำหนดกรอบการทำงานระยะสั้นแบบนี้ จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ได้เป็นอย่างดี และมีความคล่องตัวที่จะสามารถรับมือกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์

7) OKRs จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรได้มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ที่ดูเหมือนเป็นไปได้ยากมาก แต่ถ้าหากสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ท้าทายนี้ ก็จะช่วยให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างก้าวกระโดด (Exponential Growth) ช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และคาดไม่ถึงมากขึ้น

สมชาย เทพแสง (2566) กล่าวว่า OKRs สรุปได้ดังคำว่า FACE ได้แก่ F : Focus: ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน A : Alignment: ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรมีแนวทางในการดำเนินการร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทำให้เกิดการยอมรับ C: Commitment: ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรมีความมุ่งมั่นผูกพันในงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และ E: Evaluation: ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์และวัดผลได้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร

สรุปได้ว่า OKRs (Objectives and Key Results มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในหลายมิติ OKRs มีส่วนช่วยในการกำหนดทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกันในทุกระดับขององค์กร ด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลักขององค์กร ทำให้การดำเนินงานในแต่ละหน่วยสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ OKRs ยังส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถมองเห็นวัตถุประสงค์ของเพื่อนร่วมงาน และเข้าใจว่าควรสนับสนุนกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4.3 โครงสร้างและการวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs

การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค่การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญอย่างมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน นักการศึกษาได้นำเสนอโครงสร้างของ OKRs ไว้ดังนี้

สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) ได้ระบุลักษณะของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3-5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์การ โดยควรมีลักษณะ คือ ทำทาย(Challenging) เฉพาะเจาะจง (Specific and Measurable) ปฏิบัติให้บรรลุได้ (Attainable) เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน (Relevant and Result Oriented) และมีกรอบเวลา (Time Limited)

2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน เป็นต้น แม้ว่าแต่ละตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จและทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ

สมชาย เทพแสง (2566) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ (Objectives) และผลลัพธ์หลัก วัตถุประสงค์เป็น คำอธิบายเชิงคุณภาพที่น่าจดจำของสิ่งที่ต้องการบรรลุ วัตถุประสงค์ควรกะทัดรัด กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรและมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์ควรกระตุ้นและท้าทายการทำงานของบุคลากร วัตถุประสงค์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญ เป็นรูปธรรมและกำหนดไว้อย่างชัดเจน ส่วนที่สอง ได้แก่ ผลลัพธ์หลัก (Key results) คือ ชุดของตัวบ่งชี้ที่วัดความก้าวหน้าของงานไปสู่ วัตถุประสงค์ สำหรับแต่ละวัตถุประสงค์ ควรมีชุดผลลัพธ์หลัก 2 ถึง 5 ชุดผลลัพธ์หลัก ทั้งหมดต้องเป็นเชิงปริมาณและสามารถวัดผลได้ เป็นเกณฑ์ความสำเร็จที่วัดได้ ซึ่งใช้ใน

การติดตามความสำเร็จของเป้าหมาย หรือเป็นค่าตัวเลขใดๆ (เช่น จำนวนเงิน หรือ เปอร์เซ็นต์ เป็นต้น) ที่นักวางแผนและผู้มีอำนาจตัดสินใจสามารถใช้เพื่อพิจารณาว่าผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานปฏิบัติตามผลลัพธ์หลักได้ประสบความสำเร็จ

4.4. ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ พบว่า นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นกดล ร่มโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ ดังนี้ 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs 2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs 4) เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

4.5. หลักการกำหนดเป้าหมายและตัววัดผลแบบ OKRs

จากการศึกษาเอกสารมีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs เสนอไว้ ดังนี้

HREX asia (2564) ได้กล่าวว่า Objective หรือ เป้าหมาย หมายถึง จุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์การคาดหวังไว้ การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงาน ตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกันแต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

1. ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะ จะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การ และเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้
3. เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน
4. เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจจะไม่ใช้การตั้งเป้าหมายที่ดี
5. หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น

6. ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่อยากปฏิบัติและบรรลุมันให้สำเร็จ

7. การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ ไม่ใช่ตั้งขึ้นมาจนเกินที่จะปฏิบัติได้

8. การตั้งเป้าหมายที่ดีจะสามารถบ่งบอกถึงวิธีบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน Key Results ตัววัดผล หมายถึง ผลลัพธ์ที่เราตั้งไว้ว่าอยากให้มันออกมาอย่างไรนั่นเอง แต่มันก็สามารถแปลงไปเป็นคีย์สำคัญที่กลายเป็นตัววัดผลลัพธ์ได้เช่นกัน ซึ่งนี่คือเกณฑ์ที่เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้นสำเร็จหรือล้มเหลว

4.6. การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ ดังนี้

HREX asia (2564) การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ควรเริ่มต้นที่การปรับ Mindset ของบุคลากรและองค์กรก่อน โดยต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกันว่าจุดประสงค์ของ OKRs คืออะไร แล้ว OKRs มีรายละเอียดอย่างไร เราควรใช้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะหากองค์กรหรือบุคลากรยังไม่เข้าใจการนำ OKRs มาใช้ อาจสร้างความกดดันหรือเป็นผลเสียกับองค์กรได้หรือบางคนสนใจแค่ผลลัพธ์ก็อาจตั้ง OKRs ที่บรรลุผลได้ง่าย เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับตน นั่นก็ทำให้การนำ OKRs มาใช้ไม่เป็นผลดีสักเท่าไร องค์กรหรือบุคลากรทุกคนควรเข้าใจว่า OKRs คือ การตั้งเป้าหมายและเป็นแรงผลักดันในการบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่การประเมินผลการทำงานเพื่อมอบค่าชม รางวัล หรือผลตอบแทนอื่น

2. ควรตั้งเป้าหมายร่วมกัน การตั้ง OKRS ที่ดีนั้นทุกคนควรเข้าใจเป้าหมาย และตั้งเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจทิศทางที่ตรงกันก็อาจนำไปสู่การตั้ง OKRs ของตนเองได้อีกด้วย และเมื่อ OKRS ของทุกคนสอดคล้องกันก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม

3. อย่ากลัวเป้าหมาย หลังจากปรับ Mindset ของทีมแล้ว ควรทำความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการเอาชนะ หากตั้งเป้าหมายสูงแล้วกลัวไปก่อน ก็ยอมแพ้ตั้งแต่เริ่มต้น ก็ยากที่จะสำเร็จได้เช่นกัน หรือบางองค์กรมีการลงโทษ

ลดเงินเดือน หรือตำหนิต่าง ๆ เมื่อทำพลาด เป้าหมายนั้นไม่ใช่สิ่งที่ดีที่จะนำมาใช้ในการ feedback เรื่อง OKRs นี้ และจะทำให้เกิดความเครียด ความไม่กล้า ความกลัวการผิดหวัง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการทำงานและการบรรลุเป้าหมายของ OKRs ในทางกลับกัน หากทุกคนเข้าใจการใช้ OKRs ก็จะทำให้มีหลักยึดในการพุ่งชนเป้าหมายมากขึ้น มีพลังมากขึ้น ไม่กลัวอุปสรรค และเต็มที่จะทำอะไรก็ตามที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

4. ตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายควรมีที่ไปที่มา จากการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการคาดการณ์ที่ไม่เกินความจริงจนเกินไปนัก การตั้งเป้าหมายที่มีหลักฐานยืนยันได้จะช่วยสร้างจิตวิทยาให้เราเห็นหนทางของความสำเร็จ และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะเป้าหมายได้ดี ในขณะที่หากเราตั้งเป้าหมายหลกลอย หรือตั้งเกินความเป็นจริงจนเกิดความท้อ ไม่ท้าทายต่อการเอาชนะ ก็อาจทำให้การตั้ง OKRS นั้นไม่ประสบความสำเร็จ

5. มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การตั้ง OKRs ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการตั้งกรอบของเวลาร่วมกัน ว่า OKRs นี้จะใช้วัดการทำงานช่วงใด ล้นสุดเมื่อไร และจะวัดผลเมื่อไร หากมีกรอบเวลาที่ชัดเจนก็จะทำให้เราวางแผนการทำงานได้ดีอีกด้วย และจะรู้ว่ากำหนดการวัดผลเมื่อใด ทำงานมากกลางทางก็สามารถประเมินผลได้ว่าเราอยู่ระดับไหน และจะทำอย่างไรที่จะผลักดันให้บรรลุตาม OKRs ที่ตั้งเป้าไว้ได้ ซึ่งการกำหนดกรอบเวลาจะช่วยทำให้ทุกอย่างมีแก่นที่ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วย

6. มีการประเมินผลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส การทำ OKRs ที่ดีต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง เพราะการประเมินผลจะเป็นตัวบอกเราว่าเราสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ แต่การประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เปิดเผยได้ และต้องทำอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือสำหรับทุกคนการประเมินผลที่ดียังจะนำไปสู่การตั้ง OKRs ในครั้งต่อไปได้ด้วย ตั้งแต่การเป็นบรรทัดฐาน ไปจนถึงการเป็นหลักการในการคาดการณ์อนาคตสำหรับกำหนดเป้าหมายใหม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) ดังนั้นการนำ Objective and Key Results (OKRs) มาใช้ในองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรทั้ง

เชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ และท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางานและพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด OKRs มาใช้ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุภาวดี วุฒิรัตน์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 พบว่า 1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุไรวรรณ ชูมี (2561) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความสามารถในการจูงใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูจำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อันธิกา บุญเลิศ (2562) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนา การยอมรับทางสังคมในองค์การ โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย และ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

อรชา อุดม (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัด หวายเหนือ “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า

1. ผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนเพิ่มในกรณีที่ครูทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด
2. โรงเรียนควรรักษาความสะอาดและดูแลรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน อยู่เสมอ
3. ควรจัดให้มีการอบรมที่ตรงกับความรู้ ความสนใจของครู
4. ผู้บริหารมีการกระจายงานให้เหมาะสมและมีความเท่าเทียมกัน
5. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน
6. ทุกคนในโรงเรียนควรมีสิทธิเสรีภาพ

ณัฐธิดา ดิยะศาสดา (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ahmed Kamassi (2019) ได้ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรฝ่ายบริหารของสถาบัน พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรฝ่ายบริหารของสถาบันอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรฝ่ายบริหารของสถาบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Prati et al.(2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงกระบวนการการทำงานของอารมณ์พบว่า มีความสัมพันธ์กับการทำงานและการแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงานในองค์การ และถ้าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะส่งผลต่อการทำงานส่วนบุคคลและผลิตผลขององค์การ

Liu Yuou, Peerapong Tipanark, and Pornthep Mengman (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และคุณภาพชีวิตทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของคุณครูปฐมวัยในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และคุณภาพชีวิตทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและคุณภาพชีวิตทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออก หากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ครูไม่อยากรลาออกจากงานและมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียน

Syamsul Hadi, Efni Pebrianti, and Kusuma Chandra Kirana (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ผลของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองในเชิงบวก ส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

2. ผลการศึกษานำมาพิจารณาพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.5 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
X_1	แทน	การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง
X_2	แทน	การควบคุมอารมณ์ตนเอง
X_3	แทน	การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
X_4	แทน	การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง
X_5	แทน	การมีทักษะทางสังคม
Y	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู
Y_1	แทน	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
Y_2	แทน	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
Y_3	แทน	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
Y_4	แทน	การพัฒนาความสามารถในการทำงาน
Y_5	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
Y_6	แทน	ความภาคภูมิใจในองค์กร
Y_7	แทน	มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-test)

Sig	แทน	ค่านัยสำคัญของการทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรืออำนาจในการพยากรณ์
Adj. R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E_b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E_{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'_y	แทน	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว
Z	แทน	คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารจากแนวคิดและเอกสารงานวิจัย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และ 5) การมีทักษะทางสังคม

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จากแนวคิดและเอกสารงานวิจัย มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ความ

มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7) มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาด

ทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ผลการประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง			
1.1 รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 ตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 สามารถประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5 มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.6 มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.7 แสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
2.การควบคุมอารมณ์ตนเอง			
2.1 สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องประสบกับปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 ใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3 สามารถจัดการกับอารมณ์เชิงลบ เช่น ความเครียด ความโกรธของตนได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
2.4 สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
2.5 มีความยืดหยุ่นทางความคิด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.80	0.28	มากที่สุด
3.การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น			
3.1 รับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 สังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 แสดงความเห็นอกเห็นใจและมีจิตใ้บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 เข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5 ให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
4.การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง			
สามารถสร้างแรงกระตุ้นเพื่อผลักดันตนเองให้ทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
มองโลกในแง่ดี	4.80	0.45	มากที่สุด
ไม่ท้อถอยแม้ประสบกับปัญหาหรือความล้มเหลว	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.72	0.41	มากที่สุด
5. การมีทักษะทางสังคม			
5.1 มีความเป็นผู้นำและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีและชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4 สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.80	0.45	มากที่สุด
5.5 แก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.86	0.11	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$,S.D.=0.11) เมื่อพิจารณาเป็น

รายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการตระหนักรู้
 อารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 5.00, S.D.=0.00$) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
 ($\bar{X} = 5.00, S.D.=0.00$) ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.80, S.D.=0.28$) ด้านการมี
 ทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.80, S.D.=0.45$) และด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.72, S.D.=0.41$) ตามลำดับ

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิต

การทำงานของคุณครู

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม			
1.1 ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การจ่ายค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
2.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน			
2.1 มีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 มีความมั่นคงของงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 ได้รับสวัสดิการที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
3.สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย			
3.1 มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 มีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5 มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
4.การพัฒนาความสามารถในการทำงาน			
4.1 ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 ได้นำความรู้ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.80	0.45	มากที่สุด
5.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
5.1 มีความสมดุลระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 มีความเหมาะสมของชั่วโมงการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 ได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้	4.80	0.45	มากที่สุด
5.4 งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว	4.60	0.55	มากที่สุด
5.5 ไม่มีความกดดันจากการทำงานจนเกินไป	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.76	0.36	มากที่สุด
6.ความภาคภูมิใจในองค์กร			
6.1 รู้สึกภูมิใจหน่วยงาน/องค์กรที่ปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
6.2 รู้สึกว่าหน่วยงาน/องค์กรของตัวเองได้ทำประโยชน์ต่อสังคมมีความภูมิใจในงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
6.3 รู้สึกภูมิใจหน่วยงาน/องค์กรที่ปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.80	0.45	มากที่สุด
7.มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร			
7.1 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
7.2 ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
7.3 รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
7.4 มีความสามัคคี อบอุ่น เอื้ออาทร ในหมู่เพื่อนร่วมงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.88	0.11	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88, S.D.=0.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 5.00, S.D.=0.00$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

($\bar{X} = 5.00, S.D.=0.00$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 5.00, S.D.=0.00$) ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน($\bar{X} = 4.80, S.D.=0.45$) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 4.80, S.D.=0.45$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร($\bar{X} = 4.80, S.D.=0.45$) และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน($\bar{X} = 4.76, S.D.=0.36$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 327 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ดังตาราง 21

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	1. ผู้บริหาร	68	20.80
	2. ครู	259	79.20
รวม		327	100.00
2.	ระดับการศึกษา		
	1. ปริญญาตรี	171	52.30
	2. ปริญญาโท	134	40.98
	3. ปริญญาเอก	22	6.72
รวม		327	100.00

ตาราง 21 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1. 1 – 5 ปี	14	4.28
	2. 6 – 10 ปี	129	39.45
	3. 11 – 15 ปี	140	42.81
	4. 16 – 20 ปี	24	7.34
	5. 21 ปีขึ้นไป	20	6.12
รวม		327	100.00

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 327 คน จำแนกเป็น
 ผู้บริหาร จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 และครู จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ
 79.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 ปริญญาโท
 จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.98 และปริญญาเอก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ
 6.72 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28
 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.45 ประสบการณ์
 ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 42.81 ประสบการณ์ในการ
 ทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.34 และประสบการณ์ในการทำงาน 21
 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.2.1 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	4.31	0.26	มาก	4
2.การควบคุมอารมณ์ตนเอง	4.47	0.33	มาก	3
3.การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.48	0.33	มาก	2
4.การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.22	0.27	มาก	5
5.การมีทักษะทางสังคม	4.50	0.32	มาก	1
รวม	4.39	0.23	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.32) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.33) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.33) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.26) และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

2.2.2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองโดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง สามารถระบุ และอธิบายอารมณ์ที่ตนเองกำลังรู้สึกได้อย่างชัดเจน เช่น ดีใจ เสียใจ เศร้าหรือมีความสุข	4.24	0.51	มาก	5

ตาราง 23 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
2.ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความคิดหรือความต้องการ ของตนเอง	4.35	0.50	มาก	4
3.ผู้บริหารเข้าใจอย่างชัดเจนถึงผลกระทบที่อารมณ์ และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น	4.17	0.51	มาก	6
4.ผู้บริหารสามารถบอกได้ถึงระดับจุดเด่นและจุดด้อย ของตนเอง ในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.36	0.48	มาก	3
5.ผู้บริหารมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง	4.39	0.49	มาก	1
6.ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตาม กาลเทศะ เช่น การตัดสินใจภายใต้สภาวะความกดดัน จากที่ประชุม	4.37	0.49	มาก	2
รวม	4.31	0.26	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ เช่น การตัดสินใจภายใต้สภาวะความกดดันจากที่ประชุม ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเข้าใจอย่างชัดเจนถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.51)

2.2.3 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเองโดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้อง ประสบกับปัญหา	4.50	0.50	มาก	2
2.ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดง พฤติกรรม	4.56	0.50	มากที่สุด	1
3.ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์เชิงลบ เช่น ความเครียด ความโกรธ ของตนได้อย่างเหมาะสม	4.45	0.50	มาก	4
4.ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.46	0.50	มาก	3
5.ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิด	4.39	0.51	มาก	5
รวม	4.47	0.33	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.50) รองลงมา คือผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องประสบกับปัญหา ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิด ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.51)

2.2.4 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นโดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความ ต้องการของผู้อื่น	4.54	0.50	มากที่สุด	1
2.ผู้บริหารสังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับ ความรู้สึกของผู้อื่น	4.48	0.51	มาก	3
3.ผู้บริหารแสดงความเห็นอกเห็นใจและมีจิตใ้บริการ ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	4.47	0.51	มาก	4
4.ผู้บริหารเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.50	มาก	2
5.ผู้บริหารให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ	4.40	0.51	มาก	5
รวม	4.48	0.33	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) รองลงมา คือผู้บริหารเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.51)

2.2.5 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ผู้บริหารสามารถสร้างแรงกระตุ้นเพื่อผลักดันตนเองให้ทำงาน	4.01	0.54	มาก	5
2.ผู้บริหารตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน	4.15	0.46	มาก	4
3. ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.44	มาก	3
4.ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี	4.31	0.46	มาก	2
5.ผู้บริหารไม่ท้อถอยแม้ประสบกับปัญหาหรือความล้มเหลว	4.39	0.49	มาก	1
รวม	4.22	0.27	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารไม่ท้อถอยแม้ประสบกับปัญหาหรือความล้มเหลว ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือผู้บริหารมองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงกระตุ้นเพื่อผลักดันตนเองให้ทำงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.54)

2.2.6 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีทักษะทางสังคม

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะทางสังคม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.54	0.51	2	มากที่สุด
2.ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดีและชัดเจน	4.43	0.50	5	มาก
3.ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น	4.57	0.50	1	มากที่สุด
4.ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.52	0.50	3	มากที่สุด
5.ผู้บริหารแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	4.46	0.50	4	มาก
รวม	4.50	0.32	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดีและชัดเจน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดีและชัดเจน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.50)

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.3.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	4.30	0.46	มาก	6
2.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.38	0.40	มาก	1
3.สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	4.33	0.40	มาก	5
4.การพัฒนาความสามารถในการทำงาน	4.34	0.47	มาก	4
5.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.28	0.43	มาก	7
6.ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.37	0.44	มาก	2
7.มนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร	4.35	0.41	มาก	3
รวม	4.33	0.32	มาก	

จากตาราง 28 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$,
S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = 0.40) ความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.44) มนุษย์สัมพันธ์ใน
หน่วยงาน/องค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.41) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน
($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.47) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) ค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

2.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยรวม
และรายชื่อ ดังแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.19	0.71	มาก	3
2.ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ของตนเอง	4.39	0.63	มาก	1
3.ครูได้รับค่าการพิจารณาเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม	4.31	0.67	มาก	2
รวม	4.30	0.46	มาก	

จากตาราง 29 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.39$,
S.D.= 0.63) รองลงมาคือครูได้รับค่าการพิจารณาเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.31$,
S.D.= 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.71)

2.3.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน
งานโดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	4.39	0.60	มาก	2
2.ครูมีความมั่นคงในงาน	4.43	0.60	มาก	1
3.ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.35	0.70	มาก	4
4.ครูได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น บ้านพักครู สิทธิในการ เบิกจ่ายการไปราชการ	4.38	0.65	มาก	3
รวม	4.38	0.40	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.60) รองลงมาคือครูมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.70)

2.3.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยโดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 31

ตาราง 31 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.โรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	4.39	0.62	มาก	1
2.สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต	4.31	0.61	มาก	4
3.สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.28	0.67	มาก	5
4.โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.64	มาก	3
5.โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี	4.36	0.61	มาก	2
รวม	4.33	0.40	มาก	

จากตาราง 31 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.62) รองลงมาคือโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ($\bar{X} =$

4.36, S.D.= 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.67)

2.3.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานโดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน	4.37	0.64	มาก	1
2.ครูได้นำความรู้ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่	4.36	0.65	มาก	2
3.ครูได้รับการส่งเสริมความสามารถในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	4.28	0.65	มาก	3
รวม	4.34	0.47	มาก	

จากตาราง 32 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.37, S.D.= 0.64) รองลงมาคือครูได้นำความรู้ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูได้รับการส่งเสริมความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.65)

2.3.6 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 33

ตาราง 33 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ครูใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวอย่างสมดุล	4.27	0.67	มาก	3
2.ครูกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.26	0.69	มาก	4
3.ครูได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้	4.21	0.71	มาก	5
4.งานที่ได้รับมอบหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาพักผ่อนส่วนตัว	4.28	0.63	มาก	2
5.ครูไม่มีความกดดันจากการทำงานจนเกินไป	4.37	0.70	มาก	1
รวม	4.28	0.43	มาก	

จากตาราง 33 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ
ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูไม่มีความกดดันจากการทำงานจนเกินไป ($\bar{X}$ = 4.37,
S.D.= 0.70) รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาพักผ่อนส่วนตัว
($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้
($\bar{X}$ = 4.21, S.D.= 0.71)

2.3.7 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยรวม
และรายข้อ ดังแสดงในตาราง 34

ตาราง 34 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ครูภูมิใจในหน่วยงาน/องค์กร ที่ปฏิบัติงาน	4.34	0.66	มาก	4
2.โรงเรียน/องค์กรที่ครูปฏิบัติ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.41	0.65	มาก	1
3.ครูมีความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.66	มาก	3
4. ครูได้รับการยอมรับจาก ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม	4.39	0.64	มาก	2
รวม	4.37	0.44	มาก	

จากตาราง 34 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.37$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียน/องค์กรที่ครูปฏิบัติ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}= 4.41$, S.D.= 0.65) รองลงมาคือครูได้รับการยอมรับจาก ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ($\bar{X}= 4.39$, S.D.= 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูภูมิใจในหน่วยงาน/องค์กร ที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.66)

2.3.8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร โดยรวมและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 35

ตาราง 35 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
1.ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.61	มาก	2
2.ครูได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.66	มาก	4

ตาราง 35 ต่อ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D		
3.ครูได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.31	0.64	มาก	3
4.ครูได้รับความ อบอุ่น เอื้ออาทร จากเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.56	มาก	1
รวม	4.35	0.41	มาก	

จากตาราง 35 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับความ อบอุ่น เอื้ออาทร จากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. =
0.56) รองลงมาคือครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.61) และข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ =
4.27, S.D. = 0.66)

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇
X	1.00													
X ₁	.745**	1.00												
X ₂	.778**	.465**	1.00											
X ₃	.864**	.573**	.642**	1.00										
X ₄	.589**	.303**	.278**	.397**	1.00									
X ₅	.769**	.444**	.486**	.598**	.339**	1.00								
Y	.789**	.510**	.660**	.723**	.380**	.662**	1.00							
Y ₁	.539**	.306**	.429**	.549**	.256**	.463**	.683**	1.00						
Y ₂	1.000**	.745**	.778**	.864**	.589**	.769**	.789**	.539**	1.00					
Y ₃	.610**	.377**	.467**	.550**	.306**	.573**	.814**	.517**	.610**	1.00				
Y ₄	.569**	.359**	.500**	.513**	.239**	.499**	.749**	.391**	.569**	.512**	1.00			
Y ₅	.576**	.406**	.458**	.525**	.322**	.443**	.765**	.410**	.576**	.549**	.539**	1.00		
Y ₆	.648**	.409**	.591**	.581**	.282**	.542**	.791**	.468**	.648**	.559**	.570**	.483**	1.00	
Y ₇	.614**	.405**	.521**	.558**	.335**	.474**	.717**	.438**	.614**	.495**	.513**	.435**	.545**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร(X) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($R_{xy} = .789$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร (X) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_3) การมีทักษะทางสังคม (X_5) การควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1) และ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (X_4)

2.5 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลของความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลของความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	22.143	3	7.381	199.493**	.000
Residual	11.951	323	0.037		
Total	34.094	326			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรเกนซ์และตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	B	S.E. _{est}	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	–	–	–	0.131	0.174		0.756	0.45
การเข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่น(X ₃)	0.723	0.523	0.521	0.348	0.046	0.357	7.512**	0.00
การมีทักษะทางสังคม (X ₅)	0.778	0.605	0.602	0.316	0.042	0.313	7.499**	0.00
การควบคุมอารมณ์ ตนเอง (X ₂)	0.806	0.649	0.646	0.273	0.043	0.280	6.419**	0.00

R = .806 ,R² = .649 ,Adj R² = .646, S.E._{est} = .192

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มี 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .357 รองลงมา คือ การมีทักษะทางสังคม(X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .313 และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .280 ตามลำดับ ทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 64.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .192

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y^I = 0.348(X_3) + 0.316(X_5) + 0.273(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_y^I = 0.357(Z_3) + 0.313(Z_5) + 0.280(Z_2)$$

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน มาหาแนวทางการพัฒนา โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ไปสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ พร้อมปลายเปิด เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณา

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีรายละเอียดดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปร	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	สรุปผล
X_1	การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	X	ไม่ต้องหาแนวทางพัฒนา
X_2	การควบคุมอารมณ์ตนเอง	✓	ควรหาแนวทางพัฒนา
X_3	การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	✓	ควรหาแนวทางพัฒนา
X_4	การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	X	ไม่ต้องหาแนวทางพัฒนา
X_5	การมีทักษะทางสังคม	✓	ควรหาแนวทางพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

X หมายถึง ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

จากตาราง 39 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_3) ด้านการมีทักษะทางสังคม (X_5) และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่พยากรณ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนได้ ดังกล่าวไปยกร่างแนวทางการพัฒนา โดยใช้หลักการ OKRs ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก (O) ผลลัพธ์หลัก (KR) และแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา ผลปรากฏดังตาราง 40-42

ตาราง 40 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นผ่านการฟังอย่างตั้งใจและการตอบสนองอย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น	4.60	0.55	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา			
1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาทักษะการฟังเชิงลึก (Deep Listening)" เพื่อเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยเน้นการฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับรู้สัญญาณอารมณ์ของผู้อื่น	4.60	0.55	มากที่สุด
1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่เข้าใจและตอบสนองความรู้สึกของบุคลากร (Empathy-Driven Leadership)"	4.40	0.55	มาก
1.1.3. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความตั้งใจของตนเองอยู่เสมอเพื่อระวังตนเองไม่ให้มองข้ามอารมณ์ ความรู้สึกหรือความต้องการของคนอื่น	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาใน KR 1.1	4.53	0.55	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา			
1.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตรการสื่อสารอย่างเข้าอกเข้าใจและมีประสิทธิภาพ (Compassionate and Effective Communication) เพื่อเสริมทักษะผู้บริหารในการสื่อสารอย่างเหมาะสมและการชื่นชมให้กำลังใจผู้อื่น	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 40 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.2.2 ผู้บริหารริเริ่มและสร้างช่องทางการสื่อสารและการรับฟังความต้องการเชิงรุก เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2.3 ผู้บริหารใช้แบบสำรวจ หรือ การประชุมกลุ่มย่อย เป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการและความรู้สึกของบุคลากร อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นปัจจัยหลักในมอบหมายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการอย่างเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาใน KR 1.2	4.60	0.55	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารสังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา			
1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารเรื่อง “พัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจสำหรับผู้บริหาร” โดยใช้สถานการณ์จำลอง	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3.2 ผู้บริหารเยี่ยมเยียนพบปะพูดคุยกับครูเป็นประจำเพื่อสร้างความสนิทสนมไว้วางใจและได้รับฟังความคิดเห็น	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3.3 ผู้บริหารจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และการแก้ไขปัญหาเมื่อครูเจออุปสรรคในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างความร่วมมือภายในโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาใน KR 1.3	4.80	0.45	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.68	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 40 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.35) มีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O1 คือ ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นผ่านการฟังอย่างตั้งใจและการตอบสนองอย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาทักษะการฟังเชิงลึก (Deep Listening)" เพื่อเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยเน้นการฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับรู้สัญญาณอารมณ์ของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความตั้งใจของตนเองอยู่เสมอเพื่อระวังตนเองไม่ให้มองข้ามอารมณ์ความรู้สึกหรือความต้องการของคนอื่น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และหนึ่งแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่เข้าใจและตอบสนองความรู้สึกของบุคลากร (Empathy-Driven Leadership)" ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตรการสื่อสารอย่างเข้าอกเข้าใจและมีประสิทธิภาพ (Compassionate and Effective Communication) เพื่อเสริมทักษะผู้บริหารในการสื่อสารอย่างเหมาะสมและการชื่นชมให้กำลังใจผู้อื่น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารริเริ่มและสร้างช่องทางการสื่อสารและการรับฟังความต้องการเชิงรุก เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และ 3) ผู้บริหารใช้แบบสำรวจ หรือ การประชุมกลุ่มย่อย เป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการและความรู้สึกของบุคลากร อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งเพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นปัจจัยหลักในมอบหมายงาน ให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารสังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิง

ปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหาร เรื่อง “พัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจสำหรับผู้บริหาร” โดยใช้
สถานการณ์จำลอง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 2) ผู้บริหารเยี่ยมเยียนพบปะพูดคุยกับ
ครูเป็นประจำเพื่อสร้างความสนิทสนมไว้วางใจและได้รับฟังความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.80$, S.D.
= 0.45) และ 3) ผู้บริหารจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และการแก้ไขปัญหา
เมื่อครูเจออุปสรรคในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสนับสนุนการทำงาน
และสร้างความร่วมมือภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ตาราง 41 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
ของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะทางสังคม

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะทางสังคม	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา			
2.1.1 กระบวนการศึกษาธิการ จัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหาร เรื่อง “ภาวะ ผู้นำและการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ การ สื่อสาร และการทำงานร่วมกับบุคลากร”	4.80	0.45	มากที่สุด
2.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้ผู้บริหาร เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิง ร่วมมือ (Collaborative Leadership)” เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.80	0.45	มากที่สุด
2.1.3 ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาใน KR 2.1	4.73	0.48	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 41 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะทางสังคม	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางพัฒนา			
2.2.1 ผู้บริหารรับฟังแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ จากบุคลากรอย่างเปิดกว้าง โดยไม่ตัดสินในทันที ร่วมพิจารณาและตัดสินใจเมื่อเจอปัญหา มุ่งสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้ผู้บริหาร เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)” เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ด้านการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2.3 ผู้บริหารปรับนโยบายและระเบียบทักษะการทำงานร่วมกัน การประสานงาน และการทำงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาใน KR 2.2	4.67	0.51	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม	4.40	0.55	มาก
แนวทางพัฒนา			
2.3.1 ผู้บริหารสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีวิสัยทัศน์เดียวกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3.2 ผู้บริหารจัดประชุมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ในทีมของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3.3 ผู้บริหารติดตามผลและจัดประชุมสะท้อนผลความเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับทีม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาใน KR 2.3	4.73	0.48	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.75	0.10	มากที่สุด

จากตาราง 41 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.10) มีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก 02 คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) กระทรวงศึกษาธิการ จัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหาร เรื่อง “ภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับบุคลากร” ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้ผู้บริหาร เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงร่วมมือ (Collaborative Leadership)” เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 3) ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารรับฟังแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ จากบุคลากรอย่างเปิดกว้าง โดยไม่ตัดสินในทันที ร่วมพิจารณาและตัดสินใจเมื่อเจอปัญหา มุ่งสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้ผู้บริหาร เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)” เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ด้านการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 3) ผู้บริหารปรับนโยบายและระเบียบทักษะการทำงานร่วมกัน การประสานงาน และการทำงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีวิสัยทัศน์เดียวกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) 2) ผู้บริหารจัดประชุมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมความ

ร่วมมือและความสัมพันธ์ในทีมของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 3) ผู้บริหารติดตามผลและจัดประชุมสะท้อนผลความเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับทีม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ตาราง 42 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₃ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ควบคุมอารมณ์ของตนเองและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา			
3.1.1 ผู้บริหารฝึกการควบคุมอารมณ์และใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบก่อนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความกดดัน เช่น การหยุดคิดก่อนพูดหรือก่อนดำเนินการ เพื่อให้การแสดงพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับสถานการณ์	4.60	0.55	มากที่สุด
3.1.2 ผู้บริหารฝึกสติเพื่อการควบคุมอารมณ์ โดยใช้เทคนิคหยุดคิดชั่วขณะ เพื่อให้เกิดสติและใช้เวลา 3-5 วินาที ก่อนตอบโต้ในสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกรุนแรง (เช่น ความโกรธหรือความเครียด)	4.60	0.55	มากที่สุด
3.1.3 ผู้บริหารจดบันทึกเพื่อทบทวนกระบวนการคิดก่อนการตัดสินใจเป็นรายสัปดาห์โดยเน้นการวิเคราะห์กระบวนการคิดของตนเองในสถานการณ์ที่ต้องใช้การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (ถามตัวเองว่า ฉันคิดอย่างไรก่อนที่จะทำ/พูดออกไป)	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาใน KR 3.1	4.60	0.55	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องประสบกับปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 42 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	ผลการวิเคราะห์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางพัฒนา			
3.2.1 ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ของตนเองในการจัดการความขัดแย้งหรือข้อร้องเรียน เช่น การรับฟังปัญหาโดยไม่แสดงอารมณ์ การใช้ถ้อยคำสุภาพ และการชี้แจงด้วยข้อมูลและข้อเท็จจริง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างเหมาะสมและลดผลกระทบเชิงลบต่อการทำงานร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการบริหารงานในภาวะกดดันเพื่อฝึกให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2.3 ผู้บริหารฝึกทักษะการรับมือกับความขัดแย้งโดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามนำทางสู่เหตุผลแทนการใช้อำนาจหรืออารมณ์ เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผล การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อเผชิญปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาใน KR 3.2	4.73	0.55	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา			
3.3.1 ผู้บริหารศึกษาและติดตามนโยบาย แนวโน้ม และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและปรับการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3.2 ผู้บริหารกำหนดให้ทุกโครงการของโรงเรียนต้องจัดทำ แผนปฏิบัติการสำรอง หรือ การวิเคราะห์ความเสี่ยง สำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดก่อนเริ่มโครงการ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3.3 ผู้บริหารจัดการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ได้เรียนรู้และนำไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานครั้งต่อไป	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาใน KR 3.3	4.73	0.48	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.71	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 42 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ
แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ของ
ตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.21) มีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก 03 คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและตัดสินใจอย่าง
มีเหตุผล ควบคุมอารมณ์ของตนเองและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง
ได้อย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดง
พฤติกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณา
แนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารฝึกการควบคุมอารมณ์และใช้
กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบก่อนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความกดดัน
เช่น การหยุดคิดก่อนพูดหรือก่อนดำเนินการ เพื่อให้การแสดงพฤติกรรมเป็นไปอย่างมี
เหตุผลเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารฝึกสติเพื่อการ
ควบคุมอารมณ์ โดยใช้เทคนิคหยุดคิดชั่วขณะ เพื่อให้เกิดสติและใช้เวลา 3-5 วินาที ก่อน
ตอบได้ในสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกรุนแรง (เช่น ความโกรธหรือความเครียด)
($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และ 3) ผู้บริหารจัดบันทึกเพื่อทบทวนกระบวนการคิดก่อนการ
ตัดสินใจเป็นรายสัปดาห์โดยเน้นการวิเคราะห์กระบวนการคิดของตนเองในสถานการณ์ที่
ต้องใช้การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (ถามตัวเองว่า ฉันคิดอย่างไรก่อนที่จะทำ/พูดออกไป)
($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้อง
ประสบกับปัญหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) เมื่อ
พิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ของตนเอง
ในการจัดการความขัดแย้งหรือข้อร้องเรียน เช่น การรับฟังปัญหาโดยไม่แสดงอารมณ์ การ
ใช้ถ้อยคำสุภาพ และการชี้แจงด้วยข้อมูลและข้อเท็จจริง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไป
อย่างเหมาะสมและลดผลกระทบเชิงลบต่อการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)
2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการ
บริหารงานในภาวะกดดันเพื่อฝึกให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจอย่างมี
เหตุผลได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และ

3) ผู้บริหารฝึกทักษะการรับมือกับความขัดแย้งโดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามนำทางสู่เหตุผล แทนการใช้อำนาจหรืออารมณ์ เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผล การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อเผชิญปัญหา ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่า ทุกแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารศึกษาและติดตามนโยบาย แนวโน้ม และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและปรับการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารกำหนดให้ทุกโครงการของโรงเรียนต้องจัดทำ แผนปฏิบัติการสำรอง หรือ การวิเคราะห์ความเสี่ยง สำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดก่อนเริ่มโครงการ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 3) ผู้บริหารจัดการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ได้เรียนรู้และนำไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานครั้งต่อไป ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

สรุปแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในแต่ละด้าน มีดังนี้

1.แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ประกอบด้วย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาทักษะการฟังเชิงลึก (Deep Listening)" เพื่อเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยเน้นการฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับรู้สัญญาณอารมณ์ของผู้ร่วมงาน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่เข้าใจและตอบสนองความรู้สึกของบุคลากร (Empathy-Driven Leadership)"

1.3. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความตั้งใจของตนเองอยู่เสมอเพื่อระวังตนเองไม่ให้มองข้ามอารมณ์ ความรู้สึกหรือความต้องการของคนอื่น

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตรการสื่อสารอย่างเข้าอกเข้าใจและมีประสิทธิภาพ (Compassionate and Effective Communication) เพื่อเสริมทักษะผู้บริหารในการสื่อสารอย่างเหมาะสมและการชื่นชมให้กำลังใจผู้อื่น

1.5 ผู้บริหารริเริ่มและสร้างช่องทางการสื่อสารและการรับฟังความต้องการเชิงรุก เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.6 ผู้บริหารใช้แบบสำรวจ หรือ การประชุมกลุ่มย่อย เป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการและความรู้สึกของบุคลากร อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งเพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นปัจจัยหลักในมอบหมายงาน ให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการอย่างเหมาะสม

1.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหาร เรื่อง “พัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจสำหรับผู้บริหาร” โดยใช้สถานการณ์จำลอง

1.8 ผู้บริหารเยี่ยมเยียนพบปะพูดคุยกับครูเป็นประจำเพื่อสร้างความสนิทสนมไว้วางใจและได้รับฟังความคิดเห็น

1.9 ผู้บริหารจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และการแก้ไข ปัญหาเมื่อครูเจออุปสรรคในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างความร่วมมือภายในโรงเรียน

2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะทางสังคม ประกอบด้วย

2.1 กระบวนการศึกษาธิการ จัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหาร เรื่อง “ภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับบุคลากร”

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้ผู้บริหาร เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงร่วมมือ (Collaborative Leadership)” เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

2.3 ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษา

2.4 ผู้บริหารรับฟังแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ จากบุคลากรอย่างเปิดกว้าง โดยไม่ตัดสินในทันที ร่วมพิจารณาและตัดสินใจเมื่อเจอปัญหา มุ่งสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้ผู้บริหาร เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)” เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ด้านการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกัน

2.6 ผู้บริหารปรับนโยบายและระเบียบทักษะการทำงานร่วมกัน การประสานงาน และการทำงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.7 ผู้บริหารสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีวิสัยทัศน์เดียวกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม

2.8 ผู้บริหารจัดประชุมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ในทีมของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน

2.9 ผู้บริหารติดตามผลและจัดประชุมสะท้อนผลความเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับทีม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารฝึกการควบคุมอารมณ์และใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบก่อนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความกดดัน เช่น การหยุดคิดก่อนพูดหรือก่อนดำเนินการ เพื่อให้การแสดงพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับสถานการณ์

3.2 ผู้บริหารฝึกสติเพื่อการควบคุมอารมณ์ โดยใช้เทคนิคหยุดคิดชั่วขณะ เพื่อให้เกิดสติและใช้เวลา 3-5 วินาที ก่อนตอบโต้ในสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกรุนแรง (เช่น ความโกรธหรือความเครียด)

3.3 ผู้บริหารจดบันทึกเพื่อทบทวนกระบวนการคิดก่อนการตัดสินใจเป็นรายสัปดาห์โดยเน้นการวิเคราะห์กระบวนการคิดของตนเองในสถานการณ์ที่ต้องใช้การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (ถามตัวเองว่า ฉันคิดอย่างไรก่อนที่จะทำ/พูดออกไป)

3.4 ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ของตนเองในการจัดการความขัดแย้งหรือข้อร้องเรียน เช่น การรับฟังปัญหาโดยไม่แสดงอารมณ์ การใช้ถ้อยคำสุภาพ และการชี้แจงด้วยข้อมูลและข้อเท็จจริง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างเหมาะสมและลดผลกระทบเชิงลบต่อการทำงานร่วมกัน

3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการบริหารงานในภาวะกดดันเพื่อฝึกให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.6 ผู้บริหารฝึกทักษะการรับมือกับความขัดแย้งโดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามนำทางสู่เหตุผลแทนการใช้อำนาจหรืออารมณ์ เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผล การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อเผชิญปัญหา

3.7 ผู้บริหารศึกษาและติดตามนโยบาย แนวโน้ม และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและปรับการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

3.8 ผู้บริหารกำหนดให้ทุกโครงการของโรงเรียนต้องจัดทำ แผนปฏิบัติการสำรอง หรือ การวิเคราะห์ความเสี่ยง สำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดก่อนเริ่มโครงการ

3.9 ผู้บริหารจัดการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ได้เรียนรู้และนำไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานครั้งต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารของ
ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา
2568 จำนวน 329 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนครสามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ
ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การเข้าใจ
ความรู้สึกของผู้อื่น 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และ 5) การมีทักษะทางสังคม โดย
ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ความมั่นคงและ
ความก้าวหน้าในงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) การพัฒนาความสามารถในการ
ทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7)
มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร องค์ประกอบมีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การมีทักษะทางสังคม การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร การพัฒนาความสามารถในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .789 ($R_{xy} = .789$)

5. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มีจำนวน 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_3) การมีทักษะทางสังคม (X_5) และการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้ร้อยละ 64.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .192

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.348(X_3) + 0.316(X_5) + 0.273(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = 0.357(Z_3) + 0.313(Z_5) + 0.280(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การมีทักษะทางสังคม และการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยมี 3 วัตถุประสงค์ 9 ผลลัพธ์หลัก และ 27 แนวทางการพัฒนา รายละเอียด ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.3 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และ 5) การมีทักษะทางสังคม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการรับรู้และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องประสบกับปัญหา รับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นการฟังอย่างตั้งใจและการใส่ใจในรายละเอียด สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองโดยการตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพล สนมศรี (2565) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

พบว่า มี 5 องค์ประกอบ กล่าวคือ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) การมีทักษะทางสังคม

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบอภิปรายได้ ดังนี้

1.1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานของผู้บริหาร ช่วยเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Bar-On (2002) ได้กล่าวว่าการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมีความสำคัญ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพล สนมศรี (2565) และ ปฐมวิทย์ วิริยวาท (2565) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเช่นเดียวกัน

1.1.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความสำคัญต่อสุขภาพจิต การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ช่วยลดความเครียด ความขัดแย้งในที่ทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1998) ได้กล่าวว่าการควบคุมอารมณ์ได้ดีช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับความเครียด ความขัดแย้ง และสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ในชีวิต และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Zins et al. (2004) ได้กล่าวว่าการควบคุมอารมณ์ของตนเองมีความสำคัญสำหรับสุขภาพจิต อารมณ์ที่ไม่ได้รับการควบคุมอาจนำไปสู่พฤติกรรมหุนหันพลันแล่นและอาจส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานและคุณภาพชีวิตโดยรวม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิมณี (2562) และ ชนิกันต์ สมโกชน์ (2568) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่า การควบคุมอารมณ์ตนเองเป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเช่นเดียวกัน

1.1.3 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยช่วยให้ผู้บริหาร

สามารถรับรู้และใส่ใจในอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความเห็นอกเห็นใจ การประนีประนอมและความร่วมมือที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1995) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน การนำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมาปรับใช้ในการจัดการความสัมพันธ์และการสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งส่งผลต่อการเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิณีย์ (2562) และ จุมพล บุญมี (2566) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเช่นเดียวกัน

1.1.4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นพลังผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร และช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับส่วนบุคคลและระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer and Salovey (1997) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองและความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทาย ความผิดหวัง และสามารถควบคุมตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุศร์รัตน์ (2565) และ อนุพล สนมศรี (2565) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเช่นเดียวกัน

1.1.5 การมีทักษะทางสังคม มีความสำคัญช่วยให้ผู้บริหารสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สามารถสื่อสารอย่างเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ไม่ว่าจะเป็นในชีวิตประจำวันหรือในการทำงาน มีความรับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักให้อภัย และสามารถปรับตัวได้ดีในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer and Salovey (2000) ได้กล่าวไว้ว่าการมีทักษะทางสังคม มีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ ซึ่งจะทำให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลีพร แก้วลัม (2566) และ ชนิกันต์

สมโภชน์ (2568) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร เช่นเดียวกัน

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7) มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุดทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เป็นความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของครูทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลลดา สายศรี (2562) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่ามี 7 องค์ประกอบ กล่าวคือ 1) ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน 2) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ด้านสังคมในองค์กร และ 7) ด้านความภูมิใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบอภิปรายได้ ดังนี้

1.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความรักและความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ช่วยให้ครูมีความตั้งใจ ทুমเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและลดแนวโน้มในการย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ทั้งยังช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในอาชีพและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ แนวคิดของ Huse and Cummings (1995) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา จิรพุทธกร (2565) และ วิจิตรา อุ่นชัย (2565) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เช่นเดียวกัน

1.2.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสำคัญเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมความขยันหมั่นเพียร ความสุขในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดี ความภาคภูมิใจในอาชีพของตน หากขาดความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าอาจทำให้ครูรู้สึกไม่มั่นใจและลดทอนกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1980) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานช่วยส่งเสริมความเจริญเติบโตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาปียา ลิมลา (2563) และ วิจิตตรา ชมทอง (2567) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เช่นเดียวกัน

1.2.3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตและทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยมีผลต่อทั้งสุขภาพกายและจิตใจของบุคคลรวมถึงความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและสังคมโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Stone (2018) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีความสำคัญส่งเสริมสุขภาพร่างกายและพฤติกรรมตลอดจนสุขภาพจิตที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จณิสตา ยศอ่อน (2566) และ วิจิตรา ชมทอง (2567) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เช่นเดียวกัน

1.2.4 การพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีความสำคัญในการช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองทั้งทางด้านร่างกาย ความสามารถและจิตใจ ทำให้ครูมีความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1980) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา อุ่นชัย (2565) และ ชุติกาญจน์ กลิ่นทับ (2566) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เช่นเดียวกัน

1.2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสำคัญในด้านการบริหารจัดการเวลาของครูเมื่อครูสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานได้ ครูจะมีสุขภาพกายที่แข็งแรงสุขภาพใจที่สมบูรณ์ มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Nancy R. Lockwood (2016) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสำคัญส่งผลโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความหลากหลายของครูภายในโรงเรียน ทั้งยังช่วยในการสนับสนุนความหลากหลายไม่ว่าจะเป็นการเติบโตทางด้านโครงสร้างครอบครัว ความหลากหลายและความแตกต่างกันระหว่างครูและผู้บริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จณิสตา ยศอ่อน (2566) และ ผกามาศ แดงชอบกิจ (2567) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เช่นเดียวกัน

1.2.6 ความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความภักดีของบุคลากร ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรักคุณค่าในตนเอง ความผูกพันกับชุมชนและความศรัทธาต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Kramer (2011) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นมุมมองด้านจริยธรรม หากผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการกระทำสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคมอย่างดีจะทำให้ครูในโรงเรียนศรัทธาต่อโรงเรียนและผู้บริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา จิรพุทธกร (2565) และ สีนารถ อานามนารถ (2566) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์กรเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เช่นเดียวกัน

1.2.7 มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร มีความสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีความสุข ลดความเครียด ส่งผลดีต่อครอบครัว และช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Perter R. Scholtes (2000) ได้กล่าวว่า ให้มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กรทำงานของครู เป็นสิ่งสำคัญช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนารถ

อานามนารถ (2566) และ ผกามาศ แดงขอบกิจ (2567) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เช่นเดียวกัน

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ 1)การมีทักษะทางสังคม 2)การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3)การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 4)การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง และ5)การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถบริหารจัดการและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีทักษะทางสังคมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข ทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐธิดา ไชยยศ (2567) ได้กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย การตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การมีทักษะทางสังคม ตลอดจนความสามารถในการบริหารจัดการและควบคุมอารมณ์ รวมทั้งการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ตามกาลเทศะ ประกอบกับความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นและการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองของผู้บริหาร ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ดังนั้นจึงทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 2) ความภาคภูมิใจในองค์กร 3) มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร 4) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน 5) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 6) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และ 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความรู้สึกรับประกันและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งสะท้อนถึงความ

ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ครูยังมีความภาคภูมิใจในองค์กร อันเกิดจากการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน ซึ่งเอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ขณะเดียวกันการได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหาร รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ช่วยสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการและการดูแลบุคลากรในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ จณิสตา ยศอ่อน (2566) ได้กล่าวคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ รวมถึงการได้รับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย และสอดคล้องกับลักษณะงานอันนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งยังสะท้อนถึงการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นส่วนหนึ่งเนื่องมาจากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .789 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารมีส่วนในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู กล่าวคือ ผู้บริหารที่สามารถตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อความเชื่อมั่น ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ขณะเดียวกัน ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และการมีทักษะทางสังคม

ช่วยส่งเสริมการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร และการพัฒนาความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารยังมีส่วนช่วยเสริมการรับรู้ถึงความเป็นธรรมและการให้คุณค่าในบทบาทหน้าที่ของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1998) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง รวมถึงการบริหารจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองและการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ดังนั้น จึงทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ การควบคุมอารมณ์ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถรวมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ได้ร้อยละ 64.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .192 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการควบคุมอารมณ์ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารกล่าวคือ ผู้บริหารที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี ยอมรับมือกับสถานการณ์ที่กดดันได้อย่างมีสติ และมีเหตุผล ส่งผลให้คุณครูเกิดความเชื่อมั่นและรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันผู้บริหารที่สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รับรู้ปัญหาและความต้องการของคุณครูได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การสื่อสาร การสนับสนุน และการดูแลบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ การมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ซึ่งมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโดยรวม ดังนั้น ทั้ง 3 ตัวแปรจึงมีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามค่าอำนาจพยากรณ์ที่ร้อยละ 64.60 ยังสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายจากกระทรวงต้นสังกัดและระบบการทำงานจากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้นซึ่งควรได้รับการศึกษาต่อไปในอนาคต ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer and Salovey (2000) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม เป็น

องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้สามารถสื่อสารและจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม เชื้อต่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซาเปีย ลิมลา (2563) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ชักกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

6. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การมีทักษะทางสังคม และการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยมี 3 วัตถุประสงค์ 9 ผลลัพธ์หลัก และ 27 แนวทางการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.1 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาทักษะการฟังเชิงลึก (Deep Listening)" เพื่อเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยเน้นการฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับรู้สัญญาณอารมณ์ของผู้ร่วมงาน 2) ผู้บริหารเยี่ยมเยียนพบปะพูดคุยกับครูเป็นประจำเพื่อสร้างความสนิทสนมไว้วางใจและได้รับฟังความคิดเห็น และ 3) ผู้บริหารจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และการแก้ไขปัญหาเมื่อครูเจออุปสรรคในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างความร่วมมือภายในโรงเรียน

จากแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมทักษะการรับฟัง การสื่อสารอย่างเปิดใจ และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และเชื้อต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดอบรมด้านทักษะการฟังเชิงลึกช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกันต์ สมโภช (2568) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น โดยไม่พยายามเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นหรือตัดสินจากมุมมอง

ส่วนตัว และ 2) ผู้บริหารควรสังเกตและตอบสนองต่อความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม แสดงความเห็นอกเห็นใจ และเคารพในความแตกต่างของบุคคล

6.2 ด้านการมีทักษะทางสังคม มีแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ดังนี้ 1) ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีวิสัยทัศน์เดียวกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 3) ผู้บริหารจัดประชุมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ในทีมของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน

จากแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในด้านการมีทักษะทางสังคม ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำงานร่วมกัน ช่วยส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน และลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าการมีทักษะทางสังคมช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อกัน และส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพล สมศรี (2565) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการมีทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในองค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งสามารถพัฒนาและนำทีมไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ดังนี้ 1) ผู้บริหารฝึกการควบคุมอารมณ์และใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบก่อนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความกดดัน เช่น การหยุดคิดก่อนพูดหรือก่อนดำเนินการ เพื่อให้การแสดงพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับสถานการณ์ 2) ผู้บริหารฝึกสติเพื่อการควบคุมอารมณ์ โดยใช้เทคนิคหยุดคิดชั่วขณะ

เพื่อให้เกิดสติและใช้เวลา 3–5 วินาที ก่อนตอบโต้ในสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึก รุนแรง (เช่น ความโกรธหรือความเครียด) และ3) ผู้บริหารจดบันทึกเพื่อทบทวน กระบวนการคิดก่อนการตัดสินใจเป็นรายสัปดาห์โดยเน้นการวิเคราะห์กระบวนการคิดข ของตนเองในสถานการณ์ที่ต้องใช้การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (ถามตัวเองว่า ฉันคิดอย่างไร ก่อนที่จะทำ/พูดออกไป)

จากแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในด้านการ ควบคุมอารมณ์ของตนเองดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องฝึกฝนจิตของตนเองอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบ ใช้กระบวนการคิดอย่างมีสติก่อนการตัดสินใจ โดยการหยุดคิดก่อน การแสดงออกทางพฤติกรรม รวมทั้งการฝึกสติเพื่อควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่ ก่อให้เกิดความเครียดหรือความโกรธ นอกจากนี้การจดบันทึกเพื่อทบทวนกระบวนการคิด ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ยังช่วยให้ผู้บริหารเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การบริหารจัดการ สถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา ไชยยศ (2567) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการควบคุมอารมณ์ ของตนเอง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ อย่างมีสติ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และปรับตัวตามสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง และ3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดอย่างระมัดระวังและเหมาะสม กับสถานการณ์ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เพื่อตรวจสอบตนเองและใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 7 องค์ประกอบ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและการมีทักษะทางสังคม ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

1.4 ผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ใน 3 ด้าน ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและการมีทักษะทางสังคม จำนวน 27 แนวทางการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในสังกัดให้มีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยเป็นการศึกษาในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร เท่านั้น ดังนั้นควรศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ซึ่งจะช่วยให้เห็นความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2.2 ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและการมีทักษะทางสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนั้นควรนำองค์ประกอบทั้ง 3 ไปออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

2.3 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในเชิงปริมาณ ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร โพธิมณี. (2562). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กร ศิริโชควัฒนา. (2561). E.Q. การบริหารอารมณ์อย่างฉลาด. กรุงเทพฯ: ซีซีเน็ อินเตอร์ เนชั่นแนล.
- กรกนก วงศ์กัลยา. (2566). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2565). *อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล.
- ข่าวเวิร์คพอยท์ 23 ออนไลน์. (2568). *ฟังครูรุ่นใหม่ ทำไมครูต้องลาออก / คอยทะเลาะข่าว EP 53*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/Fnw04.9> มกราคม. 2568
- ข่าวไทพีบีเอส ออนไลน์. (2568). *รีวิว 1 วัน ชีวิต "ครู" กับภารกิจที่ไม่ใช่แค่ "การสอน"*. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/353331.9> มกราคม. 2568
- คณิศ จุลสุคนธ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จณิสตา ยศอ่อน. (2566). *บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2563). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จิรภาส กีบสันเทียะ.(2565). การบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง OKRs และ CFRs
สำหรับการสอนในสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร
การศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 3(4), 35–44.
- จุมพล บุญมี. (2566). ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ
คิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเตรา.
วารสารบริหารการศึกษา มศว, 20(38), 110–120.
- จรี วรรณาเจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา*, 3(2), 125–138.
- ชนิกานต์ สมโภชน์. (2568). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- ชนิภรณ์ สุขเรืองและคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
บุคลากรในองค์กร. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 12(2), 45–58.
- ชลิตา ศรมณี .(2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตภาคพิเศษ.*
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2564). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและ
กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ:ปัญญาชน.*
- ชาปียา ลิ้มลา. (2563). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ชุตติกาญจน์ กลิ่นทับ. (2566). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2560) .*พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- ณัฐนิชา ดิยะศาวัต. (2563) .*ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ. (2565).EQ กับความสำเร็จในชีวิต. วารสารวิทยาลัยพยาบาล
พระปกเกล้าจันทบุรี, 11(1), 38-42.
- ทศพร ทานะมัย. (2561).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูตรงเรียนรัฐบาล ในจังหวัดชลบุรี.วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยปทุมธานี,10(2),152-160.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2564).การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่.(พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ:เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- นภดล ร่มโพธิ์.(2561). OKRs กับการบริหารโรงเรียน. เข้าถึงได้จาก
<http://storylog.co/category/knowledge> 10 เมษายน 2568.
- _____. (2563). แนวทางและวิธีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์สู่ความสำเร็จ
อย่างยั่งยืน Objectives and Key Results (OKRs). เข้าถึงได้จาก
<http://tsri.or.th/th/news/content/455-OKRs>. 10 เมษายน 2568.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562).คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1), 171-180.
- นาวิ อุดร. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), 218-225.
- เนาวรัตน์ จันทร์ไทย. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของ
งานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดอ่างทอง.วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
พระนครศรีอยุธยา:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกเกล้า อนันต์ .(2562) .ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมทางกายกับความฉลาดทาง
อารมณ์และความสุขของนักเรียนประถมศึกษา.วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐิภาณ กุลวพันธ์. (2563).EQ ประยุกต์ : คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ EQ ที่อิงตามหลัก
ความเป็นจริง.นนทบุรี : วารา พับลิชชิ่ง,
- ปฐุมวิทย์ วิจิรวาท. (2565).ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ประวิทย์ ศรีดาพันธ์. (2562).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ

ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริญญา ศรีประเสริฐ. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงานส่วนกลาง*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม กรุงเทพฯ: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปวีณา บุศรีรัตน์. (2565) .*ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์
ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ปิยวัฒน์ ชัดเจนกิจ. (2566). *ปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของ
พนักงานสหกรณ์โคนม.วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร,1(2),
84-95.*

ผกามาต แดงขอบกิจ. (2567). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครปฐมเขต 2.วิทยานิพนธ์ ค.ม.นครปฐม:มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.*

พจน์ เจริญสันเทียะ. (2564). *การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.วารสารศึกษาศาสตร์ศิลปากร,
19(2),27-36.*

พิชญ์พจี สายเชื้อ . (2561). *คุณเข้าใจ "OKRs" ดีแค่ไหน?. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์.
เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-209471>.
10 เมษายน 2568.*

ภวัต สุวรรณนัช. (2564). *แนวโน้มการบูรณาการการใช้ OKRs ร่วมกับ KPIs ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและ
ปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภานุมาศ หอมบุญยงค์. (2562). *แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ใน
จังหวัดสมุทรสงคราม.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2565). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*.วิทยานิพนธ์ ค.ม.นครปฐม:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกลนคร: โรงพิมพ์สมศักดิ์การพิมพ์.
- วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจิตรา ชมทอง. (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจิตรา อุ่นชัย. (2565). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร : ท็อป.
- ศลิศา สายศรี. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ศิรินทร์ หนูช้างเผือก. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2560). *คุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคณาจารย์ (ในองค์กร)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศุภวัฒน์ ลีกลาง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.วิทยานิพนธ์ บธ.ม.นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สถิรพร เซาวันชัย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก.วารสารมนุษยชนศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 15(1), 158-168.
- สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). รายงาน การพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: ฟรีนเอบีล.
- สมชาย เทพแสง. (2566). OKRs: แนวคิดใหม่สำหรับผู้นำในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 2(1), 1-13.
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษา การวางแผนและการบริหารแผน. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์, 4(2), 389-411.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.ออนไลน์.(2568).ฐานข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.เข้าถึงได้จาก https://www.sesdaosakon.go.th/web2023/?page_id=15029.3 เมษายน 2568.
- สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม.(2561). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน.จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 1(3), 1-12.
- ลินาถ อานามนารถ. (2566).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภัสสรณ์ พนมไพรพฤษยา. (2560) .การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยสารคาม.

- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561) .ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.วิทยานิพนธ์
ศษ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2565).การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะชีวิตกับการทำงาน.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อนิรุทธ์ เนิตแผ้ว (2566). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารพุทธ
ปรัชญาวิวัฒน์, 7(2), 515-525
- อนิสา สังขเจริญ. (2565). การสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงานในบทบาทของครูตาม
หลักไตรสิกขา.วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโศลกปริทรรศน์, 9(1), 208-224.
- อนุพล สนมศรี. (2565).ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- อรกช ไมตรี.(2564).กระบวนการพัฒนาแบบบันทึกอารมณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทาง
อารมณ์ของครูในระดับชั้นมัธยมศึกษา.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.กรุงเทพ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรชา อุดม.(2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา”
จังหวัด กาญจนบุรี.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรวรีย์ โคตรเคน. (2560).ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารียา การดี. (2562).ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ รป.ม.สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน และนเรศ ชันชะรี. (2563). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี:มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อัญชลีพร แก้วลิ้ม. (2566). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อันธิกา บุญเลิศ. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อุษา งามมีศรี. (2565). *การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(2), 163–176.
- Ahmed, K. (2019) *Emotional labour strategies and employee performance: The role of emotional intelligence*. *Management Research Review*, 43(2), 133–149.
- Bar-On R. & Parker J. D. A. (2002). *The Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bariso, J. (2018). *EQ Applied: The Real-world Guide to Emotional Intelligence*. New York: HarperCollins Leadership.
- Bradberry, T. & Greaves, J. (2009). *Emotional Intelligence 2.0*. San Diego: TalentSmart.
- Casico, W.F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Cooper, R. & Sawaf. (1997). *Executive E.Q. : Emotional Intelligence in Leadership and Organization*. New York: Grosset and Putnam.

- _____. (1998). *Executive EQ: Emotional Intelligence In Business*. London: Orion Business.
- Cummings, T.G., & Worley, C.G. (1997). *Organization Development and Change*. (6th ed). St. Paul, MN: West Publishing Company.
- _____. (2005). *Organization Development and Change with Mind*. (8th ed). Mason, OH: Thomson/South-Western.
- Denham & Weissberg (2004). *Social – Emotional in Early Childhood : What We Know and Where to Go from Here*. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Book.
- _____. (1997). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Book.
- _____. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam Book.
- _____. (2000). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Goleman, D. & McKee. (2004). *Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Greengard & Baron. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hackman R. & Suttle. (1997). *Improving Life at Work : Behavior Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2023). Analysis of the effect of work-life balance, self-esteem, and work motivation on organizational commitment moderate by organizational justice on workers in Yogyakarta. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 8(1), 7–14.
- HREX asia. (2021). *OKR ภูมิปัญญาสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล*. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/>
- Huse, E.F. & Cummings, T.G. (1995). *Organization Development and Change*. (3rd ed). Ohio: West Publishing Company.

- _____. (2001). *Organization Development and Change*. (7th ed). Ohio: South Western College Publishing.
- Justin, B. (2006). *EQ Applied: The Real-world Guide to Emotional Intelligence*. New York: Borough Hall.
- Kerce, E. W. & Kewley, S.B. (1993). Quality of life survey: New direction methods and benefits. In A. Smith & B. Jones (Eds.), *Improving organizational survey: New directions methods and applications* (pp. 188–207). Newbury Park: Sage Publications.
- Lockwood, N. R. (2016) Leveraging employee engagement for competitive advantage. *HR Magazine*, 52, 2–13.
- Mayer, J.D. & Salovey. (1997). *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition and Personality*. New Jersey: McGraw–Hill.
- McClelland. D.D. (2011). *The Achieving Society*. Mansfield Center: Martino Fine Books.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1985). *Human Resource Management*. (5th ed.). Scott: Foresman and Company.
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (2000). Selecting a measure of emotional intelligence : The case for ability testing. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 320–342). New York: Jossey–Bass.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). *Creating shared value*. Harvard Business Review, 89(1–2), 62–77.
- Prati, et al. (2004). Emotional intelligence, leadership effectiveness, and team outcomes. *International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 256–276
- Scholtes, P. R. (2000). *The Team Handbook*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Stone, R.J. (2003). *Human Resource Management*. (4th ed.). Milton: John Wiley & Sons.
- _____. (2018). *Managing Human Resources*. (2nd ed). New York: Free Press.
- Syamsul, H. E., Pebrianti, E., & Kirana, K.C. (2023). *Analysis of the effect of work–life balance, self–esteem and work motivation on organizational commitment moderated by organizational justice*. E–Journal STKIP Singkawang, 8(1), 7–14.

- Walton, R.E. (1975). *Quality of working life: What is it?* Sloan Management Review, 16(1), 11–21.
- _____. (1980). *Quality of work life activities: A research agenda.* Professional Psychology, 11(3), 484–493.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at Work : The Untapped Edge for Success.* San Francisco : Jossey–Bass.
- Wilsey, D. (2021). Using OKRs with Balanced Scorecard. Balancedscorecard.org. Retrieved from <https://balancedscorecard.org/wp-content/uploads/2019/08/BSI-Using-OKRs-with-BalancedScorecard.pdf>.
- Wodtke (2016). *Radical Focus: Achieving Your Most Important Goals With Objectives and Key Results.* Oklahoma City: Cucina Media.
- Yuou, L., Tipanark, P., & Mengman, P. (2023). Effect of transformational leadership on organizational commitment of art school teachers in Shenyang, Liaoning Province. *Journal of Dhamasulso Research*, 6(1), 164–179.
- Zins, J.E. et al. (2004). *Building Academic Success on Social and Emotional Learning : What Does the Research Say?*. New York: Teacher College.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๕



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

๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.บุญมี กอบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๕

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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายธนกร แก้วบัวสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายศุภกิต ถิ่นทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๕

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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายรุ่งทิวารภานุจน์ ศรีบุญไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๕

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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวณัฐชนันท์ โพชะราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ กล้วยบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๙

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

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์

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

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา อุลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๙



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

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.กัญญา ทองเหลา

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

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๙

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

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ไพบุลย์ สุรารักษ์

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

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๙



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

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายทนต์ศักดิ์ ทินบุตร

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

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๐๙

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

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวลัดดาวัลย์ โพธิ์งาม

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

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔



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

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เทียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๔๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔

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

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔

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

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบวง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๘๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔

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

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนต่างอยพัฒนาศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔

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

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔

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

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๔



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

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๔

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๔



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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอุดม จันทร์ไธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา นลาภิบาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๔



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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอรุษา พินิจมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๔



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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรีวัชรินทร์ ยศตะโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๔



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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๔



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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวีระชัย พรหมแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๐๑๐ ๕๘๙๔

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.บุญมี ก่อบุญ

อาจารย์
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. นายธนกร แก้วบัวสา

ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

3. นายศุภกิต ถิ่นทอง

ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนงามศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

4. นายรุ่งทิวกรกาญจน์ ศรีบุญไชย

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพนงามศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. นางสาวณัฐชนันท์ โพชะราช

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพนงามศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

อาจารย์

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ดร.ภิญโญ ทองเหลา

ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร

3. ดร.ไพบุรย์ สุรารักษ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร

4. นายทะนงศักดิ์ ทินบุตร

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. นางสาวลัดดาวัลย์ โพธิงาม

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์

อาจารย์

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ว่าที่ร้อยตรีวัชรินทร์ ยศตะโคตร

ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. นางอรอุษา พิณจมนตรี

รองผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. นายวีระชัย พรหมแสง

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนโพนงามศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. นายอุดม จันทร์ไธ

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนโพนงามศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1
การประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบ

แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ชื่อวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัย

นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลาภิบาล	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) ความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 5) การมีทักษะทางสังคม และความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ความภาคภูมิใจในองค์กร 7) มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การบริหารจัดการอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการกระตุ้นและผลักดันตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้น ตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น สามารถประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ							
1.1	รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง						
1.2	การรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง						
1.3	ตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น						
1.4	สามารถประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้						
1.5	มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองอยู่เสมอ						
1.6	มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง						
1.7	แสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ						
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการและแสดงอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องประสบกับปัญหา โดยใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม การจัดการความเครียด ความโกรธ และอารมณ์เชิงลบ เพื่อให้สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นทางความคิดและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง							
2.1	สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องประสบกับปัญหา						

ข้อ	องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.2	ใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม						
2.3	สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม						
2.4	สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม						
2.5	มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม						
2.6	จัดการความเครียด ความโกรธ และอารมณ์เชิงลบ						
3. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและเข้าถึงอารมณ์ความต้องการในมุมมองของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การสังเกตพฤติกรรม การฟังอย่างตั้งใจและการใส่ใจในรายละเอียดในความรู้สึกของผู้อื่น พร้อมทั้งแสดงความเห็นอกเห็นใจ ตอบสนองความรู้สึกความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ							
3.1	รับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นการฟังอย่างตั้งใจและการใส่ใจในรายละเอียด						
3.2	สังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น						
3.3	การแสดงความเห็นอกเห็นใจและมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน						
3.4	เข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม						
3.5	ให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ						
4. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างพลังเพื่อกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ท้อถอยแม้บางครั้งจะประสบกับปัญหาหรือความล้มเหลวก็สามารถรวบรวมพลังให้กลับมาสู้เพื่อความสำเร็จได้ ตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มองโลกในแง่ดี							
4.1	สามารถสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงาน						

ข้อ	องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4.2	การตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน						
4.3	การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						
4.4	มองโลกในแง่ดี ไม่ท้อถอยแม้ประสบกับปัญหา						
5. การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยอาศัยความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น การแสดงออกอย่างเหมาะสม การแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี และชัดเจน สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี							
5.1	สามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้ดี						
5.2	มีความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม						
5.3	มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีและชัดเจน						
5.4	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น						
5.5	สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี						
5.6	แก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์						

ตอนที่ 3 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู หมายถึง ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ที่เกิดจากครูได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและความสุข ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มี 7 องค์ประกอบดังนี้

ข้อ	องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง การพิจารณาเงินเดือนที่มีความยุติธรรม							
1.1	ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต						
1.2	ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง						
1.3	การจ่ายค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม						
1.4	การพิจารณาเงินเดือนที่มีความยุติธรรม						
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการที่ดีและมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ							
2.1	มีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน						
2.2	มีความมั่นคงของงาน						
2.3	ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ						
2.4	ได้รับสวัสดิการที่ดี						
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยทั้งด้านกายและจิตใจ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียดและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน							
3.1	มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน						
3.2	สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ						

ข้อ	องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3.3	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน						
3.4	มีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี						
3.5	มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี						
4. การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถของตนในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาทักษะการทำงาน มีการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ความสามารถจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่							
4.1	ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน						
4.2	ได้นำความรู้ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						
4.3	การส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง						
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถจัดสรรเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต การแบ่งเวลาให้กับการทำงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่มีความกดดันจากการทำงานมากเกินไป และแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อนจากการทำงานการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว							
5.1	มีความสมดุลระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว						
5.2	มีความเหมาะสมของชั่วโมงการปฏิบัติงาน						
5.3	ได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้						
5.4	งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว						
5.5	ไม่มีความกดดันจากการทำงานมากเกินไป						
6. ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ มีความภูมิใจหน่วยงานหรือองค์กร รู้สึกว่างานที่ได้รับผิดชอบหรืองานขององค์กรมีประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคมส่วนรวมและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ							
6.1	รู้สึกภูมิใจหน่วยงาน/องค์กร						

ข้อ	องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
6.2	รู้สึกหน่วยงาน/องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม						
6.3	มีความภูมิใจในงาน						
7. มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าสภาพการทำงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความสามัคคี อบอุ่น เอื้ออาทรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน							
7.1	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน						
7.2	ได้รับการยอมรับและได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน						
7.3	รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน						
7.4	มีความสามัคคี อบอุ่น เอื้ออาทร ในหมู่เพื่อนร่วมงาน						

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2
การประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู**

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 082-0105894

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ แบบประเมินตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การบริหารจัดการอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการกระตุ้นและปลุกดันตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา		
		ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้น ตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น สามารถประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ มีสติรู้เท่าทันความคิดของตน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ				
1.1	ผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง			
1.2	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง			
1.3	ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น			
1.4	ผู้บริหารสามารถประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้			
1.5	ผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ			
1.6	ผู้บริหารมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง			
1.7	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ			

ข้อ	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา		
		ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องประสบกับปัญหา โดยใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม การจัดการความเครียด ความโกรธ และอารมณ์เชิงลบ เพื่อให้สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นทางความคิดและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง				
2.1	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องประสบกับปัญหา			
2.2	ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม			
2.3	ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์เชิงลบ เช่นความเครียด ความโกรธของตนได้อย่างเหมาะสม			
2.4	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม			
2.5	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิด			
3. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและเข้าถึงอารมณ์ความต้องการในมุมมองของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การสังเกตพฤติกรรม การฟังอย่างตั้งใจและการใส่ใจในรายละเอียดในความรู้สึกของผู้อื่น พร้อมทั้งแสดงความเห็นอกเห็นใจ ตอบสนองความรู้สึกความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ				
3.1	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น			
3.2	ผู้บริหารสังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น			
3.3	ผู้บริหารแสดงความเห็นอกเห็นใจและมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน			
3.4	ผู้บริหารเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม			
3.5	ผู้บริหารให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ			
4. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างพลังเพื่อกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ท้อถอยแม้บางครั้งจะประสบกับปัญหาหรือความล้มเหลวก็สามารถรวบรวมพลังให้กลับมาสู้เพื่อความสำเร็จได้ ตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มองโลกในแง่ดี				
4.1	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงกระตุ้นเพื่อผลักดันตนเองให้ทำงาน			
4.2	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน			
4.3	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง			

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ที่เกิดจากครูได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและความสุข ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา		
		ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง การพิจารณาเงินเดือนที่มีความยุติธรรม				
1.1	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต			
1.2	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง			
1.3	ครูได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม			
1.4	ครูได้รับการพิจารณาเงินเดือนด้วยความยุติธรรม			
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการที่ดีและมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ				
2.1	ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน			
2.2	ครูมีความมั่นคงในงาน			
2.3	ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ			
2.4	ครูได้รับสวัสดิการที่ดี			
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยทั้งด้านกายและจิตใจ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียดและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน				
3.1	โรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน			
3.2	สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต			
3.3	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน			

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
3.4	โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน			
3.5	โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี			
4. การพัฒนาความสามารถในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาทักษะการทำงาน มีการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ความสามารถจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
4.1	ครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน			
4.2	ครูได้นำความรู้ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่			
4.3	ครูได้รับการส่งเสริมความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง			
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถจัดสรรเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต การแบ่งเวลาให้กับการทำงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่มีความกดดันจากการทำงานมากเกินไป และแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อนจากการทำงานการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว				
5.1	ครูใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวอย่างสมดุล			
5.2	ครูกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม			
5.3	ครูได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้			
5.4	งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาส่วนตัว			
5.5	ครูไม่มีความกดดันจากการทำงานจนเกินไป			
6. ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ มีความภูมิใจหน่วยงานหรือองค์กร รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายหรืองานขององค์กรมีประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคมส่วนรวมและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ				
6.1	ครูรู้สึกภูมิใจหน่วยงาน/องค์กร ที่ปฏิบัติงาน			
6.2	ครูรู้สึกว่าหน่วยงาน/องค์กรของตนเองทำประโยชน์ต่อสังคมได้			
6.3	ครูมีความภูมิใจในงาน			
6.4				

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา		
		ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
7. มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร หมายถึง การที่ครูรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความสามัคคี อบอุน เอื้ออาทรในหมู่เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน				
7.1	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน			
7.2	ครูได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน			
7.3	ครูรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน			
7.4	ครูได้รับความ อบอุน เอื้ออาทร จากเพื่อนร่วมงาน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะของ
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือให้บุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครู
ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของผู้ตอบ
แบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 082-0105894

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี
☐ 11-15 ปี
☐ 16-20 ปี
☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และ 5) การมีทักษะทางสังคม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง						
0	ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง “ผู้บริหารตระหนักถึงผลกระทบที่อารมณ์และความต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง						
1	ผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง สามารถระบุและอธิบาย อารมณ์ที่ตนเองกำลังรู้สึกได้อย่างชัดเจน เช่น ดีใจ เสียใจ เศร้า หรือมีความสุข					
2	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความคิดหรือความต้องการของตนเอง					
3	ผู้บริหารเข้าใจอย่างชัดเจนถึงผลกระทบที่อารมณ์และความ ต้องการของตนเองอาจมีต่อผู้อื่น					
4	ผู้บริหารสามารถบอกได้ถึงระดับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง ใน แต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
5	ผู้บริหารมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง					
6	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ เช่น การตัดสินใจภายใต้สภาวะความกดดันจากที่ประชุม					
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง						
7	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องประสบกับ ปัญหา					
8	ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม					
9	ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์เชิงลบ เช่น ความเครียด ความโกรธ ของตนได้อย่างเหมาะสม					
10	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
11	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิด					
3. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น						
12	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของ ผู้อื่น					
13	ผู้บริหารสังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับความรู้สึกของ ผู้อื่น					
14	ผู้บริหารแสดงความเห็นอกเห็นใจและมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือ ผู้ร่วมงาน					
15	ผู้บริหารเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองของความ ต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
16	ผู้บริหารให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 4) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7) มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม						
0	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต		✓			

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม “ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต” อยู่ในระดับมาก

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม						
1	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
2	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง					
3	ครูได้รับค่าการพิจารณาเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม					
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
4	ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					
5	ครูมีความมั่นคงในงาน					
6	ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
7	ครูได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น บ้านพักครู สิทธิในการเบิกจ่ายการไปราชการ					
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย						
8	โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน					
9	สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต					
10	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
11	โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานมีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน					
12	โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี					
4. การพัฒนาความสามารถในการทำงาน						
13	ครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
14	ครูได้นำความรู้ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
15	ครูได้รับการส่งเสริมความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
16	ครูใช้เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวอย่างสมดุล					
17	ครูกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
18	ครูได้ทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้					
19	งานที่ได้รับมอบหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อเวลาพักผ่อนส่วนตัว					
20	ครูไม่มีความกดดันจากการทำงานจนเกินไป					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6. ความภาคภูมิใจในองค์กร						
21	ครูภูมิใจในหน่วยงาน/องค์กร ที่ปฏิบัติงาน					
22	โรงเรียน/องค์กรที่ครูปฏิบัติ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
23	ครูมีความภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ					
24	ครูได้รับการยอมรับจาก ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม					
7. มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน/องค์กร						
25	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
26	ครูได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
27	ครูได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
28	ครูได้รับความ อบอุ่น เอื้ออาทร จากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 082-0105894 e-mail: gitiyapown@gmail.com



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัย นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา นิลากบาง ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความ
ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาด
ทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการ
พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความ
อนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 082-0105894

แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
- ☐ ศึกษานิเทศก์
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. สำเร็จการศึกษาระดับ

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
- ☐ 6-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับ--ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **มาก**
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **น้อย**
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

องค์ประกอบที่ต้องการหาแนวทางพัฒนา	ข้อคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามแนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
1) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและเข้าถึงอารมณ์ความต้องการในมุมมองของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การสังเกตพฤติกรรม การฟังอย่างตั้งใจและการใส่ใจในรายละเอียดในความรู้สึกของผู้อื่น พร้อมทั้งแสดงความเห็นอกเห็นใจ ตอบสนองความรู้สึกความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ	1) ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น 2) ผู้บริหารเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารสังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น	วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นผ่านการฟังอย่างตั้งใจและการตอบสนองอย่างเหมาะสม	✓				
		ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น		✓			
		แนวทางพัฒนา					
		1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเข้าอกเข้าใจและทักษะการฟังเชิงลึก (Deep Listening)" โดยเน้นการฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับรู้สัญญาณอารมณ์ของผู้ร่วมงาน		✓			

คำอธิบายคำตอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- วัตถุประสงค์หลัก O₁ ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นผ่านการฟังอย่างตั้งใจและการตอบสนองอย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- แนวทางพัฒนา 1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเข้าอกเข้าใจและทักษะการฟังเชิงลึก (Deep Listening)" โดยเน้นการฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับรู้สัญญาณอารมณ์ของผู้ร่วมงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ต้งหาแนวทางพัฒนา	ข้อคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามแนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
1) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและเข้าถึงอารมณ์ความต้องการในมุมมองของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การสังเกตพฤติกรรม การฟังอย่างตั้งใจและการใส่ใจในรายละเอียดในความรู้สึกของผู้อื่น พร้อมทั้งแสดงความเห็นอกเห็นใจ ตอบสนองความรู้สึกความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีจิตใต้พิภพบริการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้โอกาสและส่งเสริมผู้อื่นเสมอ	1) ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น 2) ผู้บริหารเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารสังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น	วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นผ่านการฟังอย่างตั้งใจและการตอบสนองอย่างเหมาะสม					
		ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น					
		แนวทางพัฒนา					
		1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาทักษะการฟังเชิงลึก (Deep Listening)" เพื่อเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยเน้นการฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับรู้สัญญาณอารมณ์ของผู้ร่วมงาน					
		1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่เข้าใจและตอบสนองความรู้สึกของบุคลากร (Empathy-Driven Leadership)"					

องค์ประกอบที่ต้งหาแนวทาง พัฒนา	ข้อคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
		1.1.3. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความตั้งใจของตนเองอยู่ เสมอเพื่อระวังตนเองไม่ให้มองข้ามอารมณ์ ความรู้สึกหรือความ ต้องการของคนอื่น					
		ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความ ต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
		แนวทางพัฒนา					
		1.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมหลักสูตรการ สื่อสารอย่างเข้าอกเข้าใจและมีประสิทธิภาพ (Compassionate and Effective Communication) เพื่อเสริมทักษะผู้บริหารในการ สื่อสารอย่างเหมาะสมและการชื่นชมให้กำลังใจผู้อื่น					
		1.2.2 ผู้บริหารริเริ่มและสร้างช่องทางการสื่อสารและการรับฟัง ความต้องการเชิงรุก เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถ แสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
		1.2.3 ผู้บริหารใช้แบบสำรวจ หรือ การประชุมกลุ่มย่อย เป็น เครื่องมือหลักในการรวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการและ ความรู้สึกของบุคลากร อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งเพื่อนำ ข้อมูลไปใช้เป็นปัจจัยหลักในมอบหมายงาน ให้สอดคล้องกับ ศักยภาพและความต้องการอย่างเหมาะสม					

องค์ประกอบที่ต้องหา แนวทางพัฒนา	ข้อคำถามความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
		ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ผู้บริหารสังเกตพฤติกรรม ตั้งใจฟังและใส่ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น					
		แนวทางพัฒนา					
		1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหาร เรื่อง “พัฒนาทักษะการฟังอย่างตั้งใจสำหรับผู้บริหาร” โดยใช้สถานการณ์จำลอง					
		1.3.2 ผู้บริหารเยี่ยมเยียนพบปะพูดคุยกับครูเป็นประจำเพื่อสร้างความสนิท สนมไว้วางใจและได้รับฟังความคิดเห็น					
		1.3.3 ผู้บริหารจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และการแก้ไข ปัญหาเมื่อครูประสบอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อ สนับสนุนการทำงานและเสริมสร้างความร่วมมือภายในโรงเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ต้องการหาแนวทางพัฒนา	ข้อความคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการมีทักษะทางสังคม	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามแนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
2.การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยอาศัยความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น การแสดงออกอย่างเหมาะสม การแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีและชัดเจน สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	1) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น 2) ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 3) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม	วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ					
		ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น					
		แนวทางพัฒนา					
		2.1.1 กระบวนการศึกษาธิการ จัดอบรมออนไลน์สำหรับผู้บริหาร เรื่อง “ภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับบุคลากร”					
		2.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้ผู้บริหาร เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงร่วมมือ (Collaborative Leadership)” เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ					
		2.1.3 ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษา					

องค์ประกอบที่ต้องการ แนวทางพัฒนา	ข้อความถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะทางสังคม	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
		ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
		แนวทางพัฒนา					
		2.2.1 ผู้บริหารรับฟังแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ จากบุคลากรอย่างเปิดกว้าง โดยไม่ตัดสินในทันที ร่วมพิจารณาและตัดสินใจเมื่อเจอปัญหา มุ่งสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
		2.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้ผู้บริหาร เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)” เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ด้านการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกัน					
		2.2.3 ผู้บริหารปรับนโยบายและระเบียบทักษะการทำงานร่วมกัน การประสานงาน และการทำงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
		ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม					
		แนวทางพัฒนา					
		2.3.1 ผู้บริหารสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรมีวิสัยทัศน์เดียวกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม					

องค์ประกอบที่ต้องหา แนวทางพัฒนา	ข้อคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการมีทักษะทางสังคม	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
		2.3.2 ผู้บริหารจัดประชุมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ในทีมของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน					
		2.3.3 ผู้บริหารติดตามผลและจัดประชุมสะท้อนผลความเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกับทีม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการมีทักษะทางสังคม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ต้องหา แนวทางพัฒนา	ข้อคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตาม แนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
3. การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการ และควบคุมอารมณ์ของตนเอง ได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้อง ประสบกับปัญหา โดยใช้ กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ก่อนแสดงพฤติกรรม การ จัดการความเครียด ความ โกรธ และอารมณ์เชิงลบ เพื่อสามารถแสดงออกได้ อย่างเหมาะสม มีความ ยืดหยุ่นทางความคิดและ ปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลง	1) ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อน แสดงพฤติกรรม 2) ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อ ต้องประสบกับปัญหา 3) ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม	วัตถุประสงค์หลัก O ₃ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ควบคุมอารมณ์ของตนเองและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
		ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลก่อนแสดงพฤติกรรม					
		แนวทางพัฒนา					
		3.1.1 ผู้บริหารฝึกการควบคุมอารมณ์และใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบก่อนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความ กดดัน เช่น การหยุดคิดก่อนพูดหรือก่อนดำเนินการ เพื่อให้การ แสดงพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับสถานการณ์					
		3.1.2 ผู้บริหารฝึกสติเพื่อการควบคุมอารมณ์ โดยใช้เทคนิคหยุดคิด ชั่วขณะ เพื่อให้เกิดสติและใช้เวลา 3-5 วินาที ก่อนตอบโต้ใน สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกรุนแรง (เช่น ความโกรธหรือ ความเครียด)					
		3.1.3 ผู้บริหารจดบันทึกเพื่อทบทวนกระบวนการคิดก่อนการ ตัดสินใจเป็นรายสัปดาห์โดยเน้นการวิเคราะห์กระบวนการคิดของ ตนเองในสถานการณ์ที่ต้องใช้การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (ถามตัวเอง ว่า ฉันคิดอย่างไรก่อนที่จะทำ/พูดออกไป)					

องค์ประกอบที่ต้องการ แนวทางพัฒนา	ข้อความคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตาม แนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
		ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องประสบกับปัญหา					
		แนวทางพัฒนา					
		3.2.1 ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ของตนเองในการจัดการความขัดแย้งหรือข้อร้องเรียน เช่น การรับฟังปัญหาโดยไม่แสดงอารมณ์ การใช้ถ้อยคำสุภาพ และการชี้แจงด้วยข้อมูลและข้อเท็จจริง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างเหมาะสมและลดผลกระทบเชิงลบต่อการทำงานร่วมกัน					
		3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองเกี่ยวกับการบริหารงานในภาวะกดดันเพื่อฝึกให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
		3.2.3 ผู้บริหารฝึกทักษะการรับมือกับความขัดแย้งโดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามนำทางสู่เหตุผลแทนการใช้อำนาจหรืออารมณ์ เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผล การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการตัดสินใจที่เหมาะสมเมื่อเผชิญปัญหา					
		ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					

องค์ประกอบที่ต้องหา แนวทางพัฒนา	ข้อคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตาม แนวคิด OKRs	ความเหมาะสม				
			5	4	3	2	1
		แนวทางพัฒนา					
		3.3.1 ผู้บริหารศึกษาและติดตามนโยบาย แนวโน้ม และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและปรับการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทที่เปลี่ยนแปลง					
		3.3.2 ผู้บริหารกำหนดให้ทุกโครงการของโรงเรียนต้องจัดทำแผนปฏิบัติการสำรอง หรือ การวิเคราะห์ความเสี่ยง สำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดก่อนเริ่มโครงการ					
		3.3.3 ผู้บริหารจัดการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์สิ่งที่ได้เรียนรู้และนำไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานครั้งต่อไป					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง

.....

.....

ขอพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 082-0105894

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 43 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.46	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.41	ใช้ได้
2	3	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.80	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.85	ใช้ได้
2	5	+1	+1	0	0	+1	0.60	0.30	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	ใช้ได้
2	10	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.88	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	ใช้ได้
2	12	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.70	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้
2	14	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.82	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	ใช้ได้
2	17	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.76	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.79	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.68	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.88	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
2	25	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.88	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.86	ใช้ได้

แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.88 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98

ตาราง 44 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	1	+1	0	+1	0	+1	0.60	0.75	ใช้ได้
3	2	+1	0	0	+1	+1	0.60	0.78	ใช้ได้
3	3	0	0	+1	+1	+1	0.60	0.80	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.64	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.69	ใช้ได้
3	8	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.76	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.86	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.69	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.61	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	12	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	0.83	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	ใช้ได้
3	17	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.79	ใช้ได้
3	18	+1	0	+1	+1	+1	0.80	0.71	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	ใช้ได้
3	20	0	+1	0	+1	+1	0.60	0.79	ใช้ได้
3	21	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.83	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.79	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.77	ใช้ได้
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	ใช้ได้
3	27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	ใช้ได้
3	28	0	+1	+1	+1	+1	0.80	0.83	ใช้ได้
3	29	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	0.83	ใช้ได้

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 มัธยมศึกษาสกลนคร มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of
 Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก
 (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.61 – 0.84 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกิตติยาภรณ์ ไหมคำ
วัน เดือน ปีเกิด	3 มิถุนายน 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99 หมู่ 19 ตำบลอากาศ อำเภอบ้านนาถ อำเภอบ้านนาถ จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนโพธิ์งามศึกษา อำเภอบ้านนาถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอมะนัง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนแปลงยาวพิทยาคม อำเภอแปลงยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2564	ครู ค.ศ. 1 โรงเรียนแปลงยาวพิทยาคม อำเภอแปลงยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2568	ครู ค.ศ. 2 โรงเรียนโพธิ์งามศึกษา อำเภอบ้านนาถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร