

The Development of Indicators on Emotional and Social Intelligence of School Administrators Under Nonthaburi Provincial Administration Organization

Vijjayapong Chaitikunrote¹

Tippaporn Mahasinpaisan²

Tiwat Maneechote³

Abstract

The purposes of this study were: 1) to develop indicators of emotional and social intelligence for school administrators under the Nonthaburi Provincial Administration Organization, and 2) to examine the construct validity of the developed model with the empirical data. The study was conducted in two phases. The first phase was the indicator development by synthesis of relevant documents and researches, as well as an interview with five experts. The second phase was the goodness of fit examination between the developed hypothesis indicators and the empirical data. Data was collected from a sample group of 482 teachers. The tool was a 5-level rating scale questionnaire with IOC ranged between .60 to 1.00 and overall reliability value of .978. The quantitative data was analyzed by a computer program to obtain the mean and standard deviation. For appropriateness of the data and factor analysis, Bartlett's Test of Sphericity and the Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) were used. The Mplus program was used for confirmation factor analysis and to check the consistency of the developed model with the empirical data.

The study found that:

1. The results of the indicators' construction and development revealed that indicators on the emotional and social intelligence of school administrators under the Nonthaburi Provincial Administration Organization were classified into 4 factors and 12 indicators. There was self-awareness with 2 indicators, self-management with 4 indicators, social awareness with 3 indicators, and the last one was relationship management with 3 indicators.

2. The confirmatory factor analysis model was fitted to the empirical data following the hypothesis and based on the statistics as follows: Chi-square (χ^2) = 12.03 no statistical significance, $df = 10$, $p = .2834$, CFI = 1.000, TLI = .999 and RMSEA = .020

Keywords: Indicators, Emotional Intelligence, Social Intelligence

Received February 19, 2020; Revised May 6, 2021; Accepted May 27, 20201

DOI: 10.14456/jrm.2021.18

¹ Corresponding author, Department of Educational Management and Administration Leadership, School of Creative Education Management, Panyapiwat Institute of Management, 11120. Thailand. E-mail: chaitikoon@gmail.com

² Department of Educational Management and Administration Leadership, School of Creative Education Management, Panyapiwat Institute of Management, 11120. Thailand. E-mail: tippapornmah@pim.ac.th

³ Department of Educational Management and Administration Leadership, School of Creative Education Management, Panyapiwat Institute of Management, 11120. Thailand. E-mail: mtiwat@gmail.com

การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

วิชญพงศ์ ไชยธิกุลโรจน์¹

ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล²

ทิวัตต์ มณีโชติ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 482 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .978 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์หองค์ประกอบด้วยค่า Bartlett Test of Sphericity และค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันภายใต้โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม Mplus

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ได้ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 4 องค์ประกอบ และ 12 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ตนเอง มี 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการจัดการตนเอง มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ต่อสังคมมี 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์ มี 3 ตัวบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันภายใต้โมเดลสมการโครงสร้างของตัวบ่งชี้ พิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 12.03 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, ค่า *df* เท่ากับ 10, ค่า *p* เท่ากับ .2834, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ .999 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .020 แสดงว่า การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันภายใต้โมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ความฉลาดทางอารมณ์, ความฉลาดทางสังคม

รับบทความต้นฉบับ 19 กุมภาพันธ์ 2564; รับบทความแก้ไข 6 พฤษภาคม 2564; ตอรับการตีพิมพ์ 27 พฤษภาคม 2564

DOI: 10.14456/jrm.2021.18

¹ ผู้รับผิดชอบบทความหลัก, สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จังหวัดนนทบุรี 11120. อีเมล: chaitikoon@gmail.com

² สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จังหวัดนนทบุรี 11120. อีเมล: tippapornmah@pim.ac.th

³ สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จังหวัดนนทบุรี 11120. อีเมล: mtiwat@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลก ซึ่งอยู่ในช่วงศตวรรษแห่งการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยี เงื่อนไขต่าง ๆ ล้วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนจึงต้องมีการส่งเสริมการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึงโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน โดยการเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ การเพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 2015) เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) “คน” จึงเป็นทรัพยากรอันล้ำค่าที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างมีความสมดุลในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศ คือ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruptive World (มนูญ สรรค์คุณากร, 2562) ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีและดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตของคนมากขึ้น ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจึงถือเป็นทักษะแห่งความสำเร็จของผู้นำในยุคนี้ที่หุ่นยนต์ไม่สามารถทำแทนคนได้ ดังการศึกษาของจุฑาทิพย์ ไชยชนะ และคณะ (2563) ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นผู้ที่มีรู้จักตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เพื่อแสดงออกและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในสังคมได้ดีมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1998 as cited in The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, 2012) กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านอารมณ์ซึ่งเป็นทักษะส่วนบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีความสามารถในการตระหนักต่อตนเอง (self-awareness) จะสามารถควบคุมตนเอง (self-regulation) ทำให้มีแรงจูงใจในตนเอง (self-motivation) ต่อการเข้าสังคม ซึ่งจะต้องอาศัยความฉลาดทางสังคมเป็นพื้นฐาน ส่งผลให้บุคคลที่มีความสามารถในการตระหนักต่อสังคม (social awareness) เป็นผู้ที่อยู่ในสังคมได้ด้วยความเข้าใจเพราะเป็นผู้ที่มีทักษะทางสังคม (social skill) ฉะนั้นผู้นำที่ดีจึงต้องมีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ (leadership) ด้วยการบริหารงานเป็นมีการวางแผน วิเคราะห์ ข้อมูล หาข้อมูลมาประกอบในการตัดสินใจและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี มองเห็นโอกาสหรือช่องทางที่สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้ บริหารคนเป็นโดยมีความเที่ยงธรรมในการประเมินผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ทำผลงานได้ดี และจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวดที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556) ทั้งนี้จากการศึกษาของจุฑาทิพย์ ไชยชนะ และคณะ (2563) เป็นการศึกษาโดยมีขอบเขตพื้นที่ในระดับอำเภอเท่านั้น เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์และสังคมในฐานะตัวบ่งชี้ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้จึงทำการศึกษาโดยมีขอบเขตพื้นที่เป็นสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ทั่วทุกอำเภอของจังหวัดนนทบุรี นอกจากนี้กรมการปกครองท้องถิ่น ยังได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) (2558) กำหนดให้ผู้บริหารมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำผู้บริหาร โดยสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman, et al. (2002) คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการ

จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี (self-management) จะเป็นผู้ที่มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการทำงานที่ท้าทาย เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานเนื่องจากมีความตระหนักรู้ต่อองค์การ ทำให้สามารถให้บริการที่ดีที่สุดสังคมได้ด้วยความตระหนักรู้ต่อสังคม และเป็นผู้นำที่ใช้วิธีการทำงานเป็นทีมในการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management) ซึ่งเป็นวิธีการของผู้นำที่มีความฉลาดทางสังคม สำหรับสมรรถนะประจำผู้บริหารที่พึงมีและสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการพัฒนาคนโดยการนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังที่กุหลาบ บุริสาร (2561) ได้กล่าวถึงผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นผู้ที่มีประสิทธิผลจะเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) เป็นเพียงตัวบ่งชี้หนึ่งเท่านั้น แต่ยังมีฉลาดทางอารมณ์และสังคมจะเป็นส่วนที่ผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม อีกทั้งมีการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพิ่มศักยภาพการเข้าร่วมแข่งขัน และเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 2563)

ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจึงถือเป็นตัวบ่งชี้ผู้นำ ดังผลวิจัยโดย Harvard Business School Online พบว่า ผู้นำที่มีมีศักยภาพหรือสมรรถนะสูงจะเป็นผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมที่ประกอบด้วยคุณสมบัติสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการตระหนักรู้ต่อตนเอง ความสามารถในการจัดการตนเอง ความสามารถในการมีความเข้าใจและตระหนักรู้ต่อสังคม และความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ (Landry, 2019) กล่าวคือการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนมุ่งส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เพราะมีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นกัลยาณมิตร รับรู้รับฟัง ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวโยงกัน ไม่สามารถแยกกันออกได้อย่างชัดเจน เพราะฉะนั้น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติตามองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจำเป็นต้องมีตัวบ่งชี้ (indicators) ซึ่งจะเป็นกรอบสำคัญในการพัฒนาและสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ถ้าผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา (McKee, 2014) ดังนั้น จากการศึกษาของนักจิตวิทยา นักวิจัย ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบันที่ได้ให้ความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และสังคมนั้นยังไม่มีการพัฒนาเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นเครื่องมือทางจิตวิทยาให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้วัดความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเป็นการเฉพาะในประเทศไทย ส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้นำในบริบทที่เหมาะสมกับประเทศไทย ในการวิจัยครั้งนี้ จึงดำเนินไปเพื่อแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของคุณ สังเกตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคม แต่เดิมเป็นแนวคิดที่มีการศึกษาเป็นคู่ขนานกันมา เพราะมีเนื้อหาของการศึกษาเกี่ยวเนื่องกัน เมื่อพิจารณาการศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ในช่วงปี 1960–2020 พบแนวคิดและทฤษฎีที่น่าสนใจ ดังนี้

ปี ค.ศ. 1965 O'Sullivan, et al. (as cited in O'Sullivan et al., 1975) ได้แบ่งพฤติกรรมอันเกิดจากการรับรู้ของบุคคลออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ ความเข้าใจในการจำแนกพฤติกรรม ความเข้าใจในความสัมพันธ์กันของพฤติกรรม ความเข้าใจในระบบของพฤติกรรม ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และความเข้าใจในสถานะที่แฝงอยู่ในพฤติกรรม พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสมได้เมื่อบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

ปี ค.ศ. 1993 Gardner (as cited in Birknerová, 2011) ได้เสนอทฤษฎีพหุปัญญา ลงในหนังสือ Multiple Intelligences: The Theory in Practice ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้ การรู้จักอารมณ์ของตนเอง (knowing own emotions) การจัดการกับอารมณ์ (handling of emotions) ความสามารถในการจูงใจ (ability to self-motivation) การมีความเข้าใจบุคคลอื่น (empathy) และการมีศิลปะในการสร้างความสัมพันธ์ (the art of interpersonal relationships)

ปี ค.ศ. 1997 Mayer and Salovey ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็น 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การรับรู้และการแสดงออกทางอารมณ์ (emotional perception and expression) ส่งผลให้ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในชั้นที่ 2 (emotional facilitation of thought or using emotional intelligence) ชั้นที่ 3 การเข้าใจและวิเคราะห์อารมณ์ที่ซับซ้อนได้มากยิ่งขึ้น (understanding and analyzing emotions) และชั้นที่ 4 การจัดการทางอารมณ์ทั้งที่ชอบและไม่ชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (reflective regulation of emotions) และในปีเดียวกัน World Health Organization (WHO, 1997 อ้างถึงใน วิริยะ ผดาศรี, 2560) ได้เสนอแนวคิดทักษะทางสังคมและอารมณ์ (social and emotional skills) ประกอบด้วย การมีทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (interpersonal relationship skills) การตระหนักต่อตนเอง การเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น การจัดการเกี่ยวกับอารมณ์ (coping with emotions) และการจัดการเกี่ยวกับความเครียด (coping with stress)

ปี ค.ศ. 1998 Goleman (as cited in The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, 2012) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เจ้าของแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและนิยมนำมาใช้เป็นแนวคิดหลักของการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และสังคมในระดับนานาชาติ ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมแบ่งเป็นทักษะส่วนบุคคล (personal skills) เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะทางสังคม (social skills) เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางสังคม ซึ่ง Goleman ได้ทำการศึกษาและพัฒนาแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเรื่อยมา (Cherniss & Goleman, 2001; Goleman, et al., 2002; Boyatzis et al., 2011 as cited in Hay Group, 2011) โดยแนวคิดของปี ค.ศ. 2011 ได้รับการยืนยันและตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 2017 ลงคู่มือและเทคนิคการวิจัยทางความฉลาดทางอารมณ์และสังคม (Emotional and Social Competency Inventory Research Guide and Technical Manual; Boyatzis et al., 2017)

ตาราง 1 พัฒนาการแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของ Goleman

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman			
Goleman (1998) 5 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้	Cherniss & Goleman (2001) 4 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้	Goleman et al. (2002) 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้	Boyatzis et al. (2017) 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้
ทักษะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence : EI)			
1. การตระหนักต่อตนเอง	1. การตระหนักต่อตนเอง	1. การตระหนักต่อตนเอง	1. การตระหนักต่อตนเอง
1.1 การรับรู้ทางอารมณ์ 1.2 การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง แม่นยำ 1.3 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	1.1 การรับรู้อารมณ์ของตนเอง 1.2 การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง แม่นยำ 1.3 การมีความเชื่อมั่นในตัวเอง	1.1 การรับรู้อารมณ์ของตนเอง 1.2 การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง แม่นยำ 1.3 การมีความเชื่อมั่นในตัวเอง	1.1 การรับรู้อารมณ์ของ ตนเอง
2. การควบคุมตนเอง	2. การจัดการตนเอง	2. การจัดการตนเอง	2. การจัดการตนเอง
2.1 การควบคุมตนเอง 2.2 การมีความน่าเชื่อถือ 2.3 การมีความละเอียด 2.4 การปรับตัวได้ดี 2.5 การสร้างสิ่งใหม่	2.1 การควบคุมอารมณ์ตนเอง 2.2 การมีความน่าเชื่อถือ 2.3 การมีจิตสำนึก 2.4 การปรับตัวได้ดี 2.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.6 การมีความคิดริเริ่ม	2.1 การควบคุมอารมณ์ตนเอง 2.2 การมีความโปร่งใส 2.3 การปรับตัวได้ดี 2.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.5 การมีความคิดริเริ่ม 2.6 การมองโลกในแง่ดี	2.1 การควบคุมอารมณ์ตนเอง 2.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.3 การมีมุมมองเชิงบวก 2.4 การปรับตัวได้ดี
ทักษะทางสังคม (social skills) เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางสังคม (social intelligence : SI)			
3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	3. การตระหนักต่อสังคม	3. การตระหนักต่อสังคม	3. การตระหนักต่อสังคม
3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3.2 การมีความมุ่งมั่น 3.3 การมีความคิดริเริ่ม 3.4 การมองโลกในแง่ดี	3.1 การมีความเข้าใจบุคคลอื่น 3.2 การบริการที่ดี 3.3 การตระหนักต่อองค์การ	3.1 การมีความเข้าใจบุคคลอื่น 3.2 การตระหนักต่อองค์การ 3.3 การบริการที่ดี	3.1 การมีความเข้าใจ บุคคลอื่น 3.2 การตระหนักต่อองค์การ
4. การตระหนักต่อสังคม	4. การจัดการความสัมพันธ์	4. การจัดการความสัมพันธ์	4. การจัดการความสัมพันธ์
4.1 การมีความเข้าใจบุคคลอื่น 4.2 การพัฒนาบุคคลอื่น 4.3 การบริการที่ดี 4.4 การใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย 4.5 การตระหนักทางการเมือง	4.1 การพัฒนาบุคคลอื่น 4.2 การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ 4.3 การสื่อสารที่ดี 4.4 การจัดการความขัดแย้ง 4.5 การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ 4.6 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 4.7 การสร้างความสัมพันธ์ 4.8 การสร้างทีมงานและความร่วมมือ	4.1 การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ 4.2 การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ 4.3 การพัฒนาบุคคลอื่น 4.4 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 4.5 การจัดการความขัดแย้ง 4.6 การสร้างทีมงานและความร่วมมือ	4.1 การมีความสามารถในการ การโน้มน้าวใจ 4.2 การเป็นผู้ชี้แนะ 4.3 การจัดการความขัดแย้ง 4.4 การเป็นต้นแบบ 4.5 การทำงานเป็นทีม
5. ทักษะทางสังคม			
5.1 การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ 5.2 การสื่อสารที่ดี 5.3 การจัดการความขัดแย้ง 5.4 การมีภาวะผู้นำ 5.5 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 5.6 การสร้างความสัมพันธ์ 5.7 การสร้างความร่วมมือ 5.8 การทำงานเป็นทีม			

ปี ค.ศ. 2000 Bar-On (2006) ได้แบ่งสมรรถนะของความฉลาดทางอารมณ์และสังคมออกเป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การรู้จักตนเอง (intrapersonal) การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal) การจัดการความเครียด (stress management) การปรับตัวได้ดี (adaptability) และสภาวะอารมณ์ (general mood) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่คล้ายกับแนวคิด S.P.A.C.E. ของ Albrecht (2006 อ้างถึงใน เพชรยุพา บุรณศิริจรูญรัฐ, 2558) ว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางสังคมจะเป็นผู้ที่มีการตระหนักต่อสถานการณ์หรือความตระหนักต่อสังคม (situational awareness or social awareness) ทำให้สามารถแสดงออก (presence) ด้วยน้ำเสียง

(วิจักษณ์ภาษา) สีนหน้าท่าทาง (อวัจนภาษา) นำมาซึ่งการเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ (authenticity) มีความชัดเจน (clarity) ในการสื่อสาร และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจบุคคลอื่น

ปี ค.ศ. 2006 Goleman ก็ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางสังคม ประกอบด้วย การมีความตระหนักรู้ต่อสังคม คือ ความสามารถของบุคคลในการรู้และเข้าใจ อารมณ์ ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสังคม ทำให้มีปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารกันในสังคมเป็นไปด้วยความเข้าใจและราบรื่น

ในส่วนของประเทศไทยได้มีหน่วยงานที่ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคม เช่น กรมสุขภาพจิต (2546) ได้กำหนดปัจจัยสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ 3 ประการ ดังนี้ ความดี คือ เป็นบุคคลที่รู้จักเห็นใจบุคคลอื่น อีกทั้งมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความเก่ง คือ เป็นบุคคลที่รู้จักตนเอง สามารถแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสุข คือ เป็นบุคคลที่พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางจิตใจ นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมทางด้านจิตวิทยาแล้ว

สำหรับวงการศึกษาก็ได้มีผู้ให้ความสนใจศึกษา อาทิ กวีศรี โพธิพิทักษ์ (2560) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยทักษะทางสังคมของผู้หน้าที่ต้องมีการสื่อสารและการจูงใจ เป็นบุคคลผู้ตระหนักรู้ต่อสังคม สามารถสื่อสารสัมพันธ์ทางสังคมและมีการสนทนาทางสังคม ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีบุคลิกภาพทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของกุหลาบ บุริสาร (2561) กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความสามารถทำความเข้าใจ การจัดการตนเอง บริหารอารมณ์ตนเองได้ดี และต้องมีความสามารถในการตระหนักบริหารอารมณ์บุคคลอื่น และรู้จักสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานภายใต้ระบบสังคมได้ดี

จากการศึกษาของแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ต้ององค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์และสังคมที่สำคัญ 4 องค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความตระหนักรู้ต่อตนเอง จะสามารถจัดการตนเอง เกี่ยวกับด้านอารมณ์ให้สามารถแสดงออกต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งเมื่อบุคคลมีความตระหนักรู้ต่อตนเองแล้วก็จะทำให้ตระหนักรู้ต่อสังคมรอบข้าง ด้วยการรู้และเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น เมื่อมีความเข้าใจกันย่อมทำให้เกิดการจัดการความสัมพันธ์ เพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขและเข้าใจกันเป็นอย่างดี ส่งผลดีต่อหน่วยงานหรือองค์การให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้ด้วยความสำเร็จ

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของงานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามขั้นตอนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ของ นางลักษณะ วิรัชชัย และคณะ (2551) ขั้นตอนมีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร ขั้นตอนที่ 2 การนิยาม ด้วยการนิยามเชิงปฏิบัติการ การนิยามเชิงทฤษฎี หรือการนิยามเชิงประจักษ์ ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการศึกษา ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการศึกษา โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้การได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการศึกษา ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบทและนำเสนอรายงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

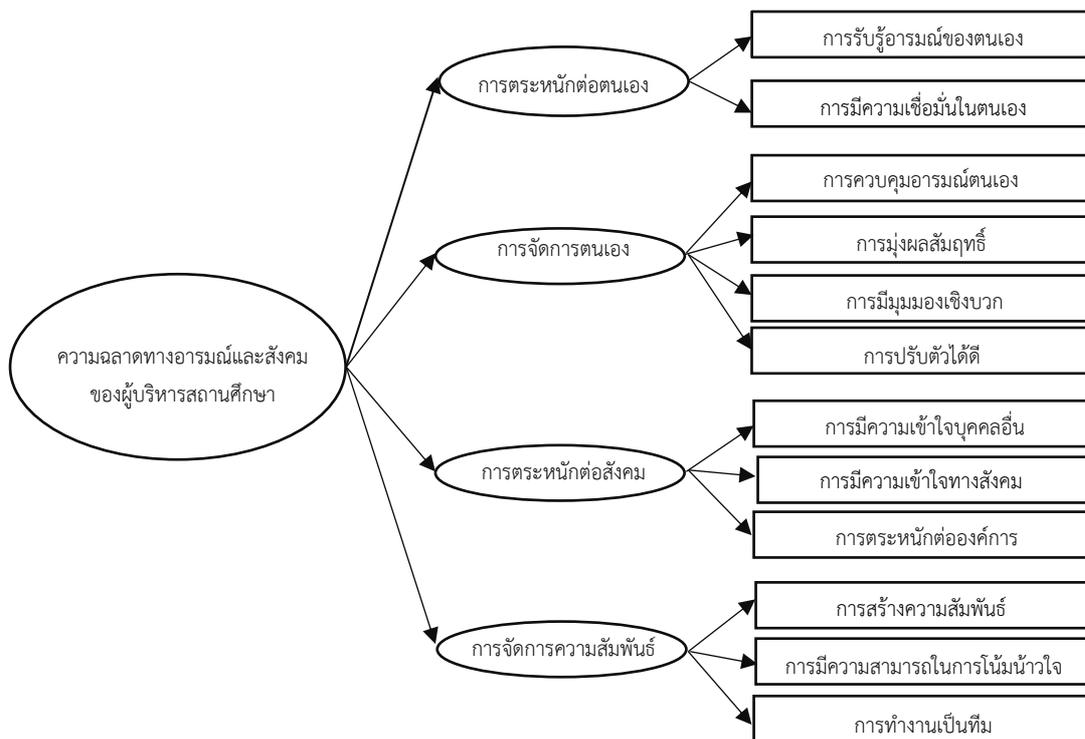
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

การดำเนินงานในระยะนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ประกอบกับการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหาร

สถานศึกษาภายใต้บริบทและภูมิสังคมของประเทศไทยไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจำนวน 5 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการโค้ชเกี่ยวกับการทำงานของสมองและความฉลาดทางอารมณ์และสังคม 2) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการสอนทางด้านความฉลาดทางอารมณ์และสังคม 3) อาจารย์มหาวิทยาลัย มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ด้านการสอนทางจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว 4) ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 5) ผู้บริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured Interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม จากนั้นนำข้อมูลและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ประกอบการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินงานในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2563 ใช้สัดส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนประชากร 20 : 1 ได้จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ชั้นที่ 1

ใช้อำเภอของจังหวัดนนทบุรีเป็นหน่วยสุ่มจาก 6 อำเภอ จับฉลากแบบใส่คืน ได้ 4 อำเภอ ได้แก่ บางกรวย บางบัวทอง บางใหญ่ และเมืองนนทบุรี

ขั้นที่ 2 ใช้โรงเรียนใน 4 อำเภอเป็นหน่วยสุ่มได้ 23 โรงเรียน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในชั้นตอนสุดท้ายจำนวน 320 คน แต่เก็บข้อมูลจริงได้จำนวน 482 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ถามข้อมูลสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุด ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ถามเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ระหว่าง .60–1.00 ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน คัดเลือกโดยวิธีการเจาะจง ได้แก่ 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ 2) อาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาจิตวิทยาและการแนะแนว ที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคมที่ได้รับการตีพิมพ์ในต่างประเทศ 3) อาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาประเมินผลและวิจัยการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ 4) อาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาบริหารและพัฒนาศึกษา 5) ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

จากนั้นสร้างแบบสอบถามนำไปทดลองใช้ (try out) กับครูอำเภอปากเกร็ด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน นำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) เท่ากับ .978 อยู่ระดับดีมาก จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงไปเก็บข้อมูลเป็นแบบออนไลน์ 100 เปอร์เซ็นต์ เนื่องจากสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรีทุกแห่งปิดด้วยเหตุระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประเด็นคำถาม แบ่งเป็น 12 ตัวบ่งชี้

ตาราง 2 ตัวอย่างประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ตัวอย่างประเด็นข้อคำถาม
1. การตระหนัก ต่อตนเอง	การรับรู้อารมณ์ของตนเอง	แม้อยู่ในภาวะตึงเครียด ผม/ยังแสดงออกถึงความสุขุมในตนเอง
	การมีความเชื่อมั่นในตนเอง	เวลาสั่งการ ผม/จะยึดหลักการและความถูกต้องเสมอ
2. การจัดการ ตนเอง	การควบคุมอารมณ์ตนเอง	ขณะโกรธหรือไม่พอใจ ผม/จะสงบสติอารมณ์ได้เสมอ
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ในการทำงานผม/จะมีการวางแผนงาน และมีแผนการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเสมอ
	การมีมุมมองเชิงบวก	แม้อยู่ในสถานการณ์ที่จัดการได้ยาก ผม/จะมองให้เป็นเรื่องที่ย้ายและเป็นไปได้ เช่น การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ COVID-19
	การปรับตัวได้ดี	ในสถานการณ์วิกฤต เช่น COVID-19 ผม/สามารถปรับตัวสลับที่และมีแผนรับมือได้ทันทั้งที่
3 การตระหนัก ต่อสังคม	การมีความเข้าใจบุคคลอื่น	ในการประชุม ผม/เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
	การมีความเข้าใจทางสังคม	ผม/กำหนดวิสัยทัศน์โดยคำนึงถึงนโยบายส่วนกลางและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาพัฒนาโรงเรียน
	การตระหนักต่อองค์การ	ผม/เข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา
4 การจัดการ ความสัมพันธ์	การสร้างความสัมพันธ์	ผม/เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน
	การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ	ผม/มีศิลปะในการใช้คำพูด
	การทำงานเป็นทีม	ผม/วางโครงสร้าง และแบ่งหน้าที่การทำงานของครูอย่างชัดเจนและเท่าเทียมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ย (M) และร้อยละ (percentage) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดโดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีมาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และยังมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ค่าความเบ้และค่าความโด่ง โดยกำหนดให้ค่าความเบ้และค่าความโด่งที่ยอมรับได้ได้คือปกติ ค่าความเบ้ไม่เกิน -3.00 ถึง 3.00 และค่าความโด่งไม่เกิน -10.00 ถึง 10.00 (Kline, 2016) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์ค่า Pearson product-moment correlation coefficient ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ $.30$ หรือ $-.30$ ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้ ค่าสถิติของ Bartlett และค่า KMO ตั้งแต่ $.80$ ขึ้นไป แสดงว่าดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า $.50$ แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim and Mucle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

นำตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรม Mplus มีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ตาราง 3 ค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

สถิติที่ใช้	ระดับการยอมรับ
1. Chi-square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p -value สูงกว่า $.05$ และค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 (สังคม ศุภรัตน์กุล, 2557)
2. CFI	มีค่าตั้งแต่ $.90$ ขึ้นไป โดยค่าที่ $.95$ ขึ้นไปถือว่าสอดคล้องดีมาก (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2561)
3. TLI	มีค่าตั้งแต่ $.90$ ขึ้นไป โดยค่าที่ $.95$ ขึ้นไปถือว่าสอดคล้องดีมาก (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2561)
4. RMSEA	น้อยกว่า $.05$ แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2561)

นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เท่ากับหรือมากกว่า $.70$ สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011 อ้างถึงใน อริยาพร โทรัตน์, 2560) และเท่ากับหรือมากกว่า $.30$ สำหรับตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน อริยาพร โทรัตน์, 2560)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

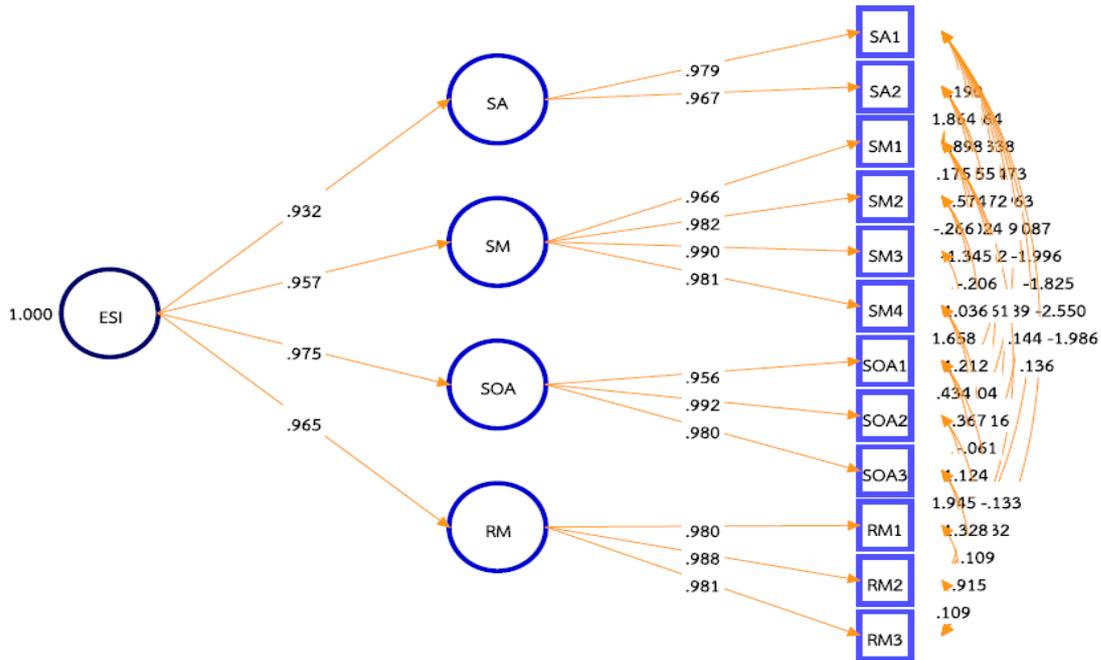
ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 482 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 418 คน คิดเป็นร้อยละ 86.72 เป็นเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 13.28 เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าครูส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 39.42 รองลงมา มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 26.76 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาของครูพบว่าส่วนใหญ่ครูมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 32.99 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 7.67 และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาประสบการณ์การเป็นครูพบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-15 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 50.42 รองลงมาคือไม่เกิน 5 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 31.74 ประสบการณ์ 16-25 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 14.11 และมีประสบการณ์ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 3.73 ตามลำดับ

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีได้ 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ และผู้วิจัยได้กำหนดตัวอ่อนแทนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนี้

ตาราง 4 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	สถิติ				ระดับการแสดงผล	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	สถิติ				ระดับการแสดงผล
	M	SD	Sk	Ku			M	SD	Sk	Ku	
องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ตนเอง (SA)						องค์ประกอบที่ 3 การตระหนักรู้สังคม (SOA)					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (SA2)	3.88	.84	-.93	1.05	มาก	ตัวบ่งชี้ที่ 9 การตระหนักรู้ต่อการ (SOA3)	4.05	.82	-1.14	1.76	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 1 การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (SA1)	3.84	.84	-.97	1.42	มาก	ตัวบ่งชี้ที่ 8 การมีความเข้าใจทางสังคม (SOA2)	4.02	.81	-1.05	1.62	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	.83	-.95	1.29	มาก	ตัวบ่งชี้ที่ 7 การมีความเข้าใจบุคคลอื่น (SOA1)	3.98	.84	-1.01	1.45	มาก
องค์ประกอบที่ 2 การจัดการตนเอง (SM)						รวมเฉลี่ย					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (SM2)	4.02	.88	-1.02	1.07	มาก	องค์ประกอบที่ 4 การจัดการความสัมพันธ์ (RM)					
ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมีมุมมองเชิงบวก (SM3)	4.01	.86	-1.08	1.19	มาก	ตัวบ่งชี้ที่ 12 การทำงานเป็นทีม (RM3)	4.08	.82	-1.21	2.07	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 การปรับตัวได้ดี (SM4)	3.98	.85	-1.00	1.14	มาก	ตัวบ่งชี้ที่ 10 การสร้างความสัมพันธ์ (RM1)	4.07	.84	-1.20	2.06	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 การควบคุมอารมณ์ตนเอง (SM1)	3.97	.87	-.99	.99	มาก	ตัวบ่งชี้ที่ 11 การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ (RM2)	4.07	.84	-1.18	1.88	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	.85	-1.04	1.13	มาก	รวมเฉลี่ย	4.07	.82	-1.21	2.06	มาก

จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นถึงระดับพฤติกรรมหรือคุณลักษณะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพราะมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป อยู่ในระดับมากทุกตัว สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ทำให้ได้โมเดลโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้ค่า $\chi^2 = 12.025$, $df = 10$, $p = .2834$, RMSEA = .020 นอกจากนี้ยังได้ค่าดัชนี CFI = 1.000 และค่าดัชนี TLI = .999 ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ .95 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก



ภาพ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก ตั้งแต่ .932 – .975 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นไปตามเกณฑ์ทุกตัวคือตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ในส่วนของ 12 ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกตั้งแต่ .956 - .992 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และเป็นไปตามเกณฑ์คือตั้งแต่ .30 ขึ้นไป จะได้สมการ $ESI = .975(SOA) + .965(RM) + .957(SM) + .932(SA)$

ตาราง 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)
การตระหนักรู้ตนเอง (SA)	.932**	การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (SA1)	.979**
		การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (SA2)	.967**
การจัดการตนเอง (SM)	.957**	การควบคุมอารมณ์ตนเอง (SM1)	.966**
		การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (SM2)	.982**
		การมีมุมมองเชิงบวก (SM3)	.990**
		การปรับตัวได้ดี (SM4)	.981**
การสร้างความสัมพันธ์ (RM)	.965**	การสร้างความสัมพันธ์ (RM1)	.980**
		การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ (RM2)	.988**
		การทำงานเป็นทีม (RM3)	.981**
การตระหนักรู้ต่อสังคม (SOA)	.975**	การมีความเข้าใจบุคคลอื่น (SOA1)	.956**
		การมีความเข้าใจทางสังคม (SOA2)	.992**
		การตระหนักรู้ต่อองค์กร (SOA3)	.980**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ในงานวิจัยนี้ทุกตัวอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนาตัวบ่งชี้เป็นไปตามขั้นตอนของนงลักษณ์ วีรัชชัย และคณะ (2551) และได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศอย่างเป็นระบบ ประกอบกับผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย มีความสอดคล้องกับคุณสมบัติที่สำคัญของตัวบ่งชี้ตามแนวคิดของ Johnstone (1981) คือ ตัวบ่งชี้ที่ได้มีความทันสมัย น่าเชื่อถือ และตรงตามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2017) ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพและชี้วัดได้โดยมีความเป็นปรนัย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักต่อตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การตระหนักต่อสังคม และ 4) การจัดการความสัมพันธ์ และจากการศึกษาเอกสารประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทำให้ได้ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2017) 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (emotional self-awareness) การควบคุมอารมณ์ตนเอง (emotional self-control) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement orientation) การมีมุมมองเชิงบวก (positive outlook) การปรับตัวได้ดี การมีความเข้าใจบุคคลอื่น การตระหนักต่อองค์กร (organizational awareness) การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ (influence) และการทำงานเป็นทีม (teamwork) และมีตัวบ่งชี้ที่แตกต่างออกไป 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) การมีความเข้าใจทางสังคม (social cognition) และการสร้างความสัมพันธ์ (relationship building) โดยตัวบ่งชี้การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) สอดคล้องกับแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2546) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่งกล้าคือ บุคคลจะมีความสามารถหรือคุณลักษณะในการรู้จักตนเอง และสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman et al. (2002 อ้างถึงใน ธนวรรธ ศรีระมย์, 2560) เพราะผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะเป็นผู้ที่รู้ถึงความสามารถ ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของตนเองแล้วนำสิ่งเหล่านั้นที่เป็นจุดเด่นของตนเองมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากได้เป็นอย่างดี ตัวบ่งชี้การมีความเข้าใจทางสังคมสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวดที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา (2556) โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจะต้องตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของ ผู้เรียน บุคลากร และร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ และตัวบ่งชี้การสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะด้านสังคมโดยเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับจากบุคลากรในฐานะผู้นำ ตัวบ่งชี้ทั้งหมดที่ได้มีความกว้างและครอบคลุม ไม่มีความซ้ำซ้อนและซ้ำซ้อน สอดคล้องกับทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิของงานวิจัยครั้งนี้ โดยสรุปได้ใจความว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้ถือว่าเป็นงานวิจัยที่มีความโดดเด่นเป็นตัวบ่งชี้ที่มีเนื้อหาใหม่ ช่วยขยายองค์ความรู้ทางด้านการศึกษาและทางด้านจิตวิทยาแก่วงวิชาการและวงการศึกษา รวมถึงผู้ที่สนใจศึกษาได้เห็นถึงพัฒนาการของความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคม ซึ่งแต่เดิมเป็นแนวคิดที่ทำศึกษาวิจัยแยกกันเป็นคนละองค์ความรู้ แต่ปัจจุบันได้ผนวกเป็นองค์ความรู้เดียวกัน สะท้อนให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมมีองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน เป็นงานวิจัยชิ้นแรกในวงการศึกษาและวงวิชาการของประเทศไทยที่น่าแนวคิดของ Boyatzis et al. (2017) จากคู่มือและเทคนิคการวิจัยทางความฉลาดทางอารมณ์และสังคมที่ได้รับการศึกษาและยืนยันความตรงเชิงเนื้อหาและมีความน่าเชื่อถือในระดับนานาชาติมาใช้ในงานวิจัย

2. โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องทุกตัวเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่ได้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยองค์ประกอบทุกตัวมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ โดยองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ต่อสังคม (social awareness) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่มีความตระหนักรู้ต่อสังคมเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากการตระหนักรู้ต่อสังคมถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์และสังคมที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลด้วยการรู้ เข้าใจ และการให้ความสนใจต่ออารมณ์ของบุคคลอื่น โดยการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลอื่นสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของกุหลาบ บุริสาร (2561) เพราะบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงเท่าใด ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์และสังคมก็ยิ่งเป็นสิ่งที่ยืนยันความเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น

เมื่อพิจารณาจากตัวบ่งชี้ พบว่า ทุกตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ โดยตัวบ่งชี้การมีความเข้าใจทางสังคม (social cognition) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่มีความเข้าใจทางสังคม (social cognition) เป็นอันดับแรก ดังที่ Gardner (1993 as cited in Birknerová, 2011) กล่าวว่า การมีความเข้าใจบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจต่อสังคมและบริบทแวดล้อม เปรียบเสมือนกับการสอนหนังสือของครูที่ต้องมีความเข้าใจต่อนักเรียนในด้านต่าง ๆ การบริหารจัดการของผู้จัดการหรือการทำการตลาดของนักการตลาดที่ต้องมีความเข้าใจต่อพฤติกรรมการบริโภคของลูกค้า เป็นความสามารถพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่พึงมี โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เก่งในบทบาทหน้าที่และอาชีพของตนมักจะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจบุคคลอื่นสูง สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนารูปแบบความฉลาดทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ กวิศร์ โพธิพิทักษ์ (2560) ที่ว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจและทักษะทางสังคมด้วยการรักษาภาพลักษณ์ของผู้นำ เป็นผู้ชวนขยายความรู้ให้เท่าทันในภาวะการณ์ของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง เคารพ ให้เกียรติทุกคนในสังคม จะส่งผลให้เป็นผู้ที่ได้รับความรักความเคารพ ความชื่นชมจากบุคคลอื่นในสังคมในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นาโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ทั้งในระดับองค์ประกอบและระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้นควรคำนึงถึงความสำคัญตามผลการวิจัยตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตระหนักรู้ต่อสังคม ลำดับถัดมาคือ การจัดการความสัมพันธ์ การจัดการตนเอง และการตระหนักรู้ต่อตนเอง ตามลำดับ

2. ตัวบ่งชี้ที่ได้จะช่วยสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการวางแผนส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และสังคมอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยสามารถนำผล

การประเมินตนเองและผลการประเมินความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้พัฒนา
ในงานบริหารงานบุคคล เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามบริบทและภูมิสังคมของสถานศึกษา
และตามความถนัดของผู้เรียนที่สำคัญ นอกจากนี้ผลการประเมินยังช่วยสะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาใน
สายวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของของผู้บริหาร
สถานศึกษา ยังสัมพันธ์กับการนำไปใช้ในการประเมินรูปแบบใหม่ กล่าวคือ พัฒนาตนในฐานะผู้นำแห่งการ
เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา พัฒนาครู พัฒนาผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยอย่างแท้จริง
แทนการประเมินเพื่อตัดสินผลผ่านการประเมินโดยบุคคล ภายนอกที่กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการประเมิน
แบบองค์รวม

3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้จาก
การศึกษาเอกสารวิชาการและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำไปวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันไปเป็น
กรอบในการตรวจสอบพฤติกรรมที่แสดงความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

4. การนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในวงการต่าง ๆ เนื่องจากตัวบ่งชี้ที่ได้แม้มีการศึกษาจาก
แนวคิด เอกสารและงานวิจัยทางด้านการศึกษา แต่ตัวบ่งชี้ที่ได้มีความครอบคลุมเกี่ยวกับความฉลาดทาง
อารมณ์และสังคมซึ่งแนวคิดส่วนใหญ่เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานด้านจิตวิทยาเป็นหลัก และสอดคล้องตามบริบท
และภูมิสังคมของประเทศไทย ดังนั้นจึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงการอื่น ๆ เช่น ด้านจิตวิทยาและการ
แนะแนว ด้านจิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น และด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะความฉลาดทางอารมณ์
และสังคมควรได้รับการพัฒนาในทุกคนและทุกวงอาชีพ เพื่อสร้างสังคมที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและ
ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ที่สนใจสามารถนำไปทำการวิจัยโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบพหุระดับ (multilevel
confirmatory factor analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กันของตัวแปรซึ่งเป็นตัวแปรทางสังคมจะช่วยให้
ทราบว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และสังคมซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผล
ให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคม รวมถึงการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์และ
สังคมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้ที่สนใจสามารถนำไปทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action
research) โดยการพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สุด คือ การมีความเข้าใจทางสังคม
หรือการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือการตระหนักรู้ต่อสังคม ที่มีผลการศึกษาที่
ได้จากความคิดเห็นของครู ซึ่งเป็นเครื่องสะท้อนความเป็นผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้วย
มุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชา จากนั้นลงพื้นที่โดยให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามาร่วมกันเรียนรู้
เพื่อรู้จักตัวเอง และบริบทแวดล้อมในด้านที่ต้องการพัฒนา ให้ ช่วยให้เห็นปัญหาของตัวเอง แล้วลงมือปฏิบัติ
เพื่อแก้ปัญหาแล้วได้ผลจริง

3. ผู้ที่สนใจสามารถนำไปทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยใช้
โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทางสร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นเครื่องมือและออกแบบโปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนา
ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคม อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน
และคุณภาพการศึกษาต่อไป

4. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมได้ดี ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่น ๆ ต่อไปได้อย่างเป็นผลดี

5. ผู้ที่สนใจศึกษาในการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภายใต้โมเดลเชิงโครงสร้าง หากสังเคราะห์แนวคิดและเอกสารแล้วเป็นตัวแปรที่ได้เป็นตัวแปรเชิงทฤษฎีที่ผ่านการทบทวนวรรณกรรมมาอย่างชัดเจนแล้ว เมื่อเกิดปัญหา multicollinearity ผู้ที่สนใจศึกษาจะสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยการ 1) ขจัดตัวแปรที่ซ้ำซ้อนออกไปหรือใช้ตัวแปรแทน 2) เพิ่มขนาดตัวอย่าง และ 3) วิธีการบังคับพารามิเตอร์บางค่า

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมสุขภาพจิต. (2546). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. สำนักงานพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี*. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. <http://non-ed.go.th/public/>
- กวิศร์ โพธิพิทักษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]*. NSRU Knowledge Sharing. <http://ns.nsrui.ac.th/handle/nsru/177>
- กุหลาบ บุรีสาร. (2561). *แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 8(1), 1-9.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65-71.
- จุฑาทิพย์ ไชยชนะ, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และสุภารัตน์ สารสว่าง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี*. ใน *นิตานาจ โสภภาพ (บ.ก.), การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12* (น. 334-340). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนวรรธ ศรีวะรมย์. (2560). *ภาวะผู้นำ*. อินทภาษ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร, และพิศมัย อรทัย. (2551). *การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาสน.
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4). (2558, 13 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 36 ง. หน้า 15-18.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-23.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). วัฒนาพานิช.

เพชรยุพา บุรณ์สิริจรัสรัฐ. (2558). *หลักการพัฒนาความฉลาดทางสังคม*. เณ.เดียมอง.

มนูญ สรรค์คุณากร. (2562, 29 ตุลาคม). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค digital disruptive world. ใน *สมคิด จันทมฤก (ประธาน), การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)* [เอกสารประกอบการประชุม]. กระทรวงมหาดไทย.

วิริยะ ผดาศรี. (2560). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมฝึกทักษะชีวิต* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57910002.pdf

ศิริชัย กาญจนวสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเกียรติ ทานอก. (2539). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/71029>

สังคม ศุภรัตน์กุล. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยและสถิติขั้นสูง (advance research methodology and statistics)* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. สำนักนายกรัฐมนตรี. https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)*. กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อริยาพร ไทรัตน์. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ระบบฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=58421236102

ภาษาอังกฤษ

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(Suppl.), 13-25. <http://www.psychothema.com/pdf/3271.pdf>

- Birknerová, Z. (2011). Social and Emotional intelligence in School Environment. *Asian Social Science*, 7(10), 241-248.
- Boyatzis, R., Goleman, D., Hezlett, S., Kerr, P., & Lams, S. (2017). *Emotional and social competency inventory – Research guide and technical manual*. Korn Ferry.
- Cherniss, C. & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve Emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Harvard Business School Press.
- Hay Group. (2011). *The emotional and social competency inventory (ESCI) user guide for accredited practitioners*. Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. https://www.eiconsortium.org/pdf/ESCI_user_guide.pdf
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicator of Education Systems*. Kogan.
- Kline, R. B. (2016). *Methodology in the Social Sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Landry, L. (2019, April 3). *Why Emotional intelligence is important in leadership*. <https://online.hbs.edu/blog/post/emotional-intelligence-in-leadership>
- Mayer, P. & Salovey, D. J. (1997). What is Emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and Emotional intelligence: Educational implications* (p. 3–34). Basic Books.
- McKee, A. (2014, November 14). *Being happy at work matters*. <https://hbr.org/2014/11/being-happy-at-work-matters>
- O'Sullivan, M. & Guilford, J. P. (1975). Six factors of behavioral cognition: Understanding other people. *Journal of Educational Measurement*, 12(4), 255–271
- The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. (2012). *The emotional competence framework*. http://www.eiconsortium.org/pdf/emotional_competence_framework.pdf
- Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. GA Res 70/1, UN GAOR, 70th Sess., Supp. 49., U.N. Doc. A/70/49 (2015) 1. <https://undocs.org/en/A/RES/70/1>

Translated Thai References

- Announcement of Central Standard for Local Personnel Administration (Issue 4). (2015, February 13). *Government Gazette*. No. 132 Special Section 36 D. page 15–18.
- Boonsirijarungrat, P. (2015). *Strategies for the Development of Social Intelligence*. J. Diamont. Chaichana. J., Wichitputchraporn W., & Sarnswang S. (2020). The relationship between emotional intelligence and digital leadership of school administrators in Banyui district, Nonthaburi province. In N. Sopapol (Ed.), *The 12th Graduate Research Conference* (pp. 334–234). Graduate School, Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Department of Mental Health. (2003). *Emotional Quotient Manual*. Ministry of Public Health. Division of Education Religious and Culture. (2020). *Education Development Plan*. Nonthaburi Provincial Administration Organization. <http://non-ed.go.th/public/>
- Kanjanawasee, S. (2007). *Assessment theory* (6th ed.). Chulalongkorn University Printing House.
- National Education Act B.E. 2542. (1999, August 19). *Government Gazette*. No. 116 Section 74 A. page 1–23.
- Office of National Economic and Social Development Council. (2016). The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2021). Office of the Prime Minister. https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=9641
- Office of the Education Council. (2019). *Tools for enhancing efficiency-driven learning management of the basic educational schools (for school administrators)*. Ministry of Education.
- Padasri, W. (2017). The development of emotional and social intelligence among vocational students using a life skills training program [Master's thesis, Burapha University]. Burapha University Library. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57910002.pdf
- Potipitak, K. (2017). *A model of social intelligence development for basic educational administrators* [Doctoral dissertation, Nakhon Sawan Rajabhat University]. NSRU Knowledge Sharing. [http://ns.nsrุ.ac.th/handle/nsru/177](http://ns.nsrु.ac.th/handle/nsru/177)
- Purisarn, K. (2018). The guidelines on emotional quotient towards effectiveness leaders in 21st century. *College of Asian Scholar Journal*, 8(1), 1-9.
- Regulation of the Teachers Council of Thailand on Professional Standards B.E. 2556 (2013). (2013, October 4). *Government Gazette*. No. 130 Special Section 130 D. page 65–71.
- Srisa-ard, B. (2002). *Basic research* (7th ed.). Suweeriyasan.
- Sriwarom, T. (2017). *Leadership*. Intapas.
- Suksawang, P. (2013). *Structural equation modeling*. (2nd ed.). Watana Panich.

- Suparatanakul, S. (2014). *Advance research methodology and statistics* [Unpublished manuscript]. Udon Thani Rajabhat University.
- Sunkunakorn, M. (2019, October 29). Human resource development in digital disruptive world. In S. Chanthamaruk (Chair), *Knowledge Sharing in Communities of Practice (CoPs)* [Symposium]. Ministry of Interior Administration.
- Tanok, S. (1996). *The development of combined indicators for elementary benchmarks*. [Master's thesis, Chulalongkorn University]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/71029>
- Thorat, A. (2017). *Development of life and career skills indicators on the 21st century of junior high school students under the Secondary Educational Service Area Office 22*. [Master' s thesis, Sakonn Nakhon Rajabhat University] . SNRU e-Thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=58421236102
- Wiratchai, N., Wichian, S. N., & Orathai, P. (2008). *Research and development of moral and ethical indicators*. Center for Morality Promotion, Office of Knowledge Management and Development (Public Organization).