การพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

Developing Emotional Intelligence Leadership of Executives for Enhancing Quality of Life in The BANI Era in Schools Under The Primary Educational Service Area Office, Suphan Buri Province

ณฏฐพร สิงห์สร[1] ณัฐกา สงวนวงษ์[2] ลำพอง กลมกูล[3] เริงวิชญ์ นิลโคตร[4] ณัฐพัชร สายเสนา[5]
Natataporn Singsorn[1] Nattaka Sanguanwong[2] Lampong Klomkul[3] Reongwit Nilkote[4]
Natthapat Saisena [5]

Received: 6 September 2024 **Revised:** 21 October 2024 **Accepted:** 19 November 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน เครื่องมือคือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง เครื่องคือแบบสัมภาษณ์ สังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และตรวจสอบด้วยเทคนิคสามเส้า ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

[1] ครู, โรงเรียนสุพรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สุพรรณบุรี ประเทศไทย
[2] อาจารย์, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเทศไทย
[3] อาจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย
[4] อาจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี ประเทศไทย
[5] อาจารย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
[1] Teacher, Suphanphum School Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1, Suphanburi, Thailand
[2] Lecturer, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand
[3] Lecturer, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand
[4] Lecturer, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi, Thailand
[5] Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Chandrakasem Rajabhat University, Bangkok, Thailand

ที่ระดับ .01 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือ การฝึกอบรมและพัฒนา การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุน การประเมินและติดตามผล การสร้างแรงจูงใจ การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหาร, ยุคบานี่, คุณภาพชีวิต

Abstract

This research aims to 1) study the emotional intelligence leadership of school administrators and the development of quality of life in the BANI era within educational institutions, 2) examine the relationship between the emotional intelligence leadership of school administrators and the development of quality of life in the BANI era within educational institutions, and 3) propose guidelines for enhancing the emotional intelligence leadership of school administrators to improve the quality of life in the BANI era within educational institutions. This is a mixed-methods study. The quantitative portion involved a sample of 294 individuals, utilizing a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. The statistical methods used include mean, standard deviation, coefficient, and Pearson correlation. For the qualitative portion, key informants included 20 individuals selected through purposive sampling, using an interview as the research instrument. Data were synthesized using content analysis and validated through triangulation techniques. The results revealed that 1) the emotional intelligence leadership of administrators and the development of quality of life in the BANI era within educational institutions were generally at a high level, 2) there was a significant positive correlation at the 0.01 level between the emotional intelligence leadership of administrators and the development of quality of life in the BANI era within educational institutions, and 3) the guidelines for enhancing emotional intelligence leadership among administrators include training and development, creating a supportive environment, monitoring and evaluation, fostering motivation, utilizing new technologies and tools, and promoting good relationships in the workplace.

Keywords: Leadership, Emotional Intelligence, Executives, BANI Era

บทนำ

พลวัตการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Global Megatrends) ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic shifts) ที่คาดว่าในปี พ.ศ. 2593 ประชากรโลกที่มีอายุมากกว่า 65 และ 100 ปี มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 1.5 และ 3.2 ล้านคน ทำให้หลายประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) ด้านการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรและสภาวะอากาศ (Resource Scarcity and Climate Change) ทรัพยากรธรรมชาติกำลังลดลงจนถึงขั้นขาดแคลน ในขณะที่อุณหภูมิโลกที่สูงขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพภูมิอากาศและปรากฏการณ์ธรรมชาติต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Technological Breakthroughs) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน

ซึ่งส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อทุกด้านของชีวิตและธุรกิจ รวมถึงการเกิดโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ (Emerging Infectious Diseases) การระบาดของโรคติดเชื้อใหม่ ๆ ส่งผลให้สังคมต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต รวมถึงการพัฒนาและใช้งานผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) นอกจากนี้แล้วการก้าวเข้าสู่ยุคของยุค BANI (Brittle Anxious, Nonlinear, and Incomprehensible) หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงสถานถึงการศึกษาต้องให้ความสำคัญ และความสำคัญของการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลของผู้เรียน เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลดิสรัปชั่น รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการต้องเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตอย่างมีความรู้และปลอดภัยในยุคนี้ (มติชน ออนไลน์, 2567) ผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะดังกล่าวเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นโลกที่ไร้สมดุลซึ่งผู้คนต้องอิงอาศัยกันมากขึ้นการกระทำของคนหนึ่งย่อมส่งผลกระทบได้ทั้งบวกและลบต่อผู้อื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563) ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ เผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ เกิดความเครียด วิตกกังวลอันสืบเนื่องจากการทำงานภายใต้ความกดดันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความจำเป็นในการนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายความสามารถในการควบคุมและปรับตัวทางอารมณ์ สอดคล้องกับรายงานสุขภาพของคนไทยพบว่าเดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 ประชาชนมีความเครียดสูงขึ้น 2.1 เท่า โรคซึมเศร้าเพิ่มขึ้น 4.8 เท่า นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนไทยประมาณ 1 ใน 3 ตกอยู่ในสภาพความเครียด (โครงการสุขภาพคนไทย, 2567) ดังกล่าวข้างต้น หากผู้บริหารขาดทักษะในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น อาจนำไปสู่ความขัดแย้งภายในองค์กรลดความสามารถในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทำให้บรรยากาศการทำงานที่ดีถูกกระทบกระเทือนได้

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารยุคใหม่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่หลากหลายจะช่วยให้สามารถเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับปัญหาภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายแม้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์, 2562) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence : EI) เป็นแนวคิดความฉลาดหลากหลาย (Multiple Intelligences) ครอบคลุม ความฉลาดทางภาษา (Linguistic Intelligence) ตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logical-Mathematical Intelligence) ดนตรี (Musical Intelligence) มิติสัมพันธ์(Spatial Intelligence) กายและการเคลื่อนไหว (Bodily-Kinesthetic Intelligence) ความฉลาดทางสังคม (Interpersonal Intelligence) และความฉลาดภายในตนเอง (Intrapersonal Intelligence) (Gardner, 1983) จากนั้นได้ถูกพัฒนาเป็นความสามารถในการตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น ผู้มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งเป็นรักษาและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Goleman, 2002) จุดเน้นสำคัญของการพัฒนาขึ้นมาคือความฉลาดทางสังคมและความฉลาดภายในตนเองที่เชื่อมโยงกับการรับรู้และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น

ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจะสามารถเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

และผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งรับมือกับความเครียดและสถานการณ์ที่ท้าทายได้ดีกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของรวิษฎา ดวงจันทา (2556) ได้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก การศึกษาของไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ และ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2559) พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริกร และความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับวารณี ธรรมขันธ์ และคณะ (2556) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ผลการศึกษาดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา หรือต่อการบริหารองค์กรด้านอื่น ๆ ในยุคของการเปลี่ยนแปลง

จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในเขตภาคกลางด้านทิศตะวันตกของประเทศไทย ที่ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 107 กิโลเมตร จากรายงานแผนการศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี (พ.ศ. 2566 – 2570) พบว่า บริบททางการศึกษาของจังหวัดสุพรรณบุรีภาพรวมมีการเปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา และการศึกษานอกระบบ รวมทั้งสิ้น 503 แห่ง ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 428 แห่ง ประกอบด้วย สพป. สุพรรณบุรี เขต 1 สพป. สุพรรณบุรี เขต 2 สพป. สุพรรณบุรี เขต 3 และ สพม. สุพรรณบุรี ตามวิสัยทัศน์ตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีได้ระบุวิสัยทัศน์ไว้ว่า “จังหวัดสุพรรณบุรีจัดการศึกษาทุกช่วงวัย มีคุณภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ เป็นคนดี และมีความสุข” โดยเป้าประสงค์รวมคือ ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี, 2566) บทความผู้นำในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายจึงมีความสำคัญ รวมถึงความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญในการส่งผลให้การบริหารเกิดประสิทธิสูงสุด

จากความสำคัญและประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นองค์ความรู้สำคัญในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทางการศึกษาในบริบทที่ใกล้เคียงกันต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา

3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตข้อมูลที่คณะผู้วิจัยได้นำมาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้อมูลบริบทของจังหวัดสุพรรณบุรี

และแนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางอารณ์ เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร ครู และหุ้นส่วนทางการศึกษาในภาพรวม ทั้งนี้ได้เจาะจงช่วงเวลาปี พ.ศ. 2566 – 2567

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ส่วนนี้เป็นการทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะแนวคิดภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

1. ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการอำนวยความสะดวกวางแผน และควบคุมการดำเนินงาน โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำคือบุคคลที่สามารถประสานงานคนหลากหลายให้ร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ผู้นำคือบุคคลที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เกิดศรัทธา เลื่อมใส คิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ธร สุนทรายุทธ, 2551) ด้านการบริหารองค์กรจะต้องมีศิลปะในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถนำพาผู้คน และให้เกิดความมั่นใจต่อผู้นำ ให้ความร่วมมือในการทำงาน ในสถานการณ์หนึ่ง สามารถมีอิทธิพลเหนือสมาชิกทั้งเชิงพฤติกรรมและการทำงาน และนำไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552) ในเชิงมิติจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ภาวะผู้นำจะบ่งบอกถึง “บารมี” กล่าวคือ คนพูดถึงตลอดยกย่องผลงาน และคุณงามความดี มีความเด่นเป็นที่รู้จัก (วิษณุ เครืองาม, 2554) เป็นคุณลักษณะของการนำองค์การ รู้ชัดแจ้งถึงวัตถุประสงค์ร่วมสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ (Burms, 1978) (Durin, 2004) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำคือคุณสมบัติของบุคคลที่ใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์กร มีความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่น

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในเชิงอารมณ์และการปรับตัวทางสังคม เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคคลนั้น ๆ (วิเชียร วิทยอุดม และคณะ, 2555) ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถหนึ่งของการประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต เป้าหมายสำคัญคือ ดี เก่ง และต้องมีความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข (กรมสุขภาพจิต, 2549) ในช่วงต้นของการพัฒนาแนวคิดนี้มุ่งนำเสนอความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคม เป็นการรู้จักวางตนตนกับการปฏิสัมพันธ์เชิงสังคมกับผู้คนรอบข้าง (Gardner, 1983) ความฉลาดทางอารมณ์ได้ถูกพัฒนาและเผยแพร่เป็นที่ยอมรับมี 5 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรับรับรู้อารมณ์ตนเอง ความสามารถในการจัดการตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น การบริหารจัดการความสมพันธ์กับผู้อื่น และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Goleman, 2002) ความฉลาดทางอารมณ์เป็นมิติของการบริหารจัดการตนเองของผู้บริหารในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รุมเร้าดังปรากฏการณ์ปัจจุบัน

2. การพัฒนาคุณภาพ และแนวคิดเกี่ยวกับ BANI Era

โลกยุคบานี่ มาจากคำว่า “BANI Era” เป็นการกล่าวถึงพลวัตของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง (Brittle) ความวิตกกังวล (Anxious) การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear) และความซับซ้อนที่ยากจะเข้าใจ (Incomprehensible) (Stefan., 2023) แนวคิด BANI เป็นการวิเคราะห์ถึงภาพลวงตาในเรื่องของความแข็งแกร่ง ความควบคุม และความรู้ในโลกที่ซับซ้อนนี้และกระตุ้นให้สังคมปัจจุบันได้ปรับมุมมองเพื่อเข้าใจความ

เปราะบางและความไม่แน่นอนในปัจจุบัน (Jeroen Kraaijenbrink, 2022) การเชื่อมโยงกับการบริหารสถานศึกษาเป็นการกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องตระหนักและปรับตัว ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารสามารถบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิสูงสุด (ฐิติยา จันทา และสุนทรี วรรณไพเราะ, 2567) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในยุคนี้จึงต้องเน้นการเสริมสร้างความยืดหยุ่น ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทักษะในการจัดการอารมณ์และความซับซ้อน เพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิต(Quality of Life) เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาความพึงพอใจและการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นในชีวิต การมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อสุขภาพการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงความสุขและความพึงพอใจของประชาชน การประเมินคุณภาพชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดนโยบายสาธารณะและการวางแผนพัฒนาประเทศ (ประเวศ วะสี, 2554) ทั้งนี้การพัฒนาในมิติต่าง ๆ จะต้องมีความยั่งยืนและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสังคมในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ถูกนำมาเป็นนโยบายของประเทศ โดยเป้าหมายอยู่ที่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ของประชาชน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้การศึกษาแบบผสานวิธี (Mixed Methods) มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหุ้นส่วนทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหุ้นส่วนทางการศึกษา จำนวน 2,670 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยจำแนกตามอำเภอที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 แห่ง จนได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 294 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (1) หาค่าความตรงเชิงเนื้อหารายข้อโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item - Objective Congruence : IOC) (2) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และ 3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 204) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการศึกษาแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FDG เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structure interview) มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดตามวัตถุประสงค์ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) และสรุป ซึ่งข้อมูลเบื้องต้นคือข้อมูลบริบทของพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรีทางด้านการศึกษา (2) เป็นการภาคสนามผ่านการสนทนากลุ่มโดยคณะผู้วิจัยได้ลงพื้นที่กลุ่มเป้าหมายเพื่อเก็บข้อมูลการสังเกตการณ์พื้นที่จริงเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างรอบด้าน โดยได้ความอนุเคราะห์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในการอำนวยการสะดวกและ

ประสานงานการลงพื้นที่ตลอดถึงการได้ร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มเป้าหมาย (3) เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลทั้งหมดที่ได้ และได้มีการตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยเทคนิคสามเส้า (Triangulation Technique) และ (4) เป็นการเรียบเรียง และนำเสนอผลการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นและด้านการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}$= 4.36) รองลงมาคือด้านการรู้จักอารมณ์ตนเอง ($\bar{x}$= 4.32) และด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง ($\bar{x}$= 4.30) และลำดับสุดท้ายคือด้านการรักษาสัมพันธ์ที่ดี คือ ($\bar{x}$=4.29) ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ที่	ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ n = 294			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการรู้จักอารมณ์ตนเอง	4.32	.63	มาก	3
2.	ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง	4.29	.81	มาก	5
3.	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง	4.30	.71	มาก	4
4.	ด้านการหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น	4.36	.64	มาก	1
5.	ด้านการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี	4.36	.69	มาก	1
รวม		4.33	.66	มาก	

ด้านการคุณภาพชีวิตยุคบานี่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการร่วมรับผิดชอบต่อภารกิจ ($\bar{x}$= 4.55) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดี ($\bar{x}$= 4.40) ด้านการทำงานแบบกัลยาณมิตร ($\bar{x}$= 4.38) ด้านการมีสุขภาวะที่ดี ($\bar{x}$= 4.37) ด้านการมีสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{x}$= 4.34) ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ดียุคบานี่ ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	คุณภาพชีวิตยุคบานี่	ระดับคุณภาพชีวิต N = 294			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดี	4.34	.59	มาก	5
2.	ด้านการทำงานแบบกัลยาณมิตร	4.38	.62	มาก	3
3.	ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.40	.61	มาก	2
4.	ด้านการร่วมรับผิดชอบต่อภารกิจ	4.55	.53	มากที่สุด	1
5.	ด้านมีสุขภาวะที่ดี	4.37	.63	มาก	4
	รวม	4.41	.55	มาก	

2. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีจากการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการรู้จักอารมณ์ตนเอง (X_1) ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (X_2) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง (X_3) ด้านการหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น (X_4) ด้านการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงทั้งหมด 1 คู่ และ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทั้งหมด 4 คู่ โดยจะเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านรักษาความสัมพันธ์ที่ดี (X_5) กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .76 ด้านการหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น (X_4) กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .70 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง (X_3) กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .69 ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (X_2) กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .66 ด้านการรู้จักอารมณ์ตนเอง (X_1) กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .66 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1.00	.86**	.84**	.84**	.83**	.66**
X_2		1.00	.90**	.87**	.88**	.66**
X_3			1.00	.91**	.92**	.69**
X_4				1.00	.92**	.70**
X_5					1.00	.76**
Y						1.00

**p<.01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จากการศึกษาพบประเด็นสำคัญ ดังนี้

3.1 ความจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญในหลายด้าน โดยเฉพาะในการ บริหารจัดการทีมและความขัดแย้ง ผู้นำที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยในการตัดสินใจที่รอบคอบ โดยพิจารณาทั้งเหตุผลและอารมณ์ที่เกี่ยวข้อง สุดท้ายคือการจัดการความเครียดและความกดดัน ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสมดุลและสามารถนำทีมได้อย่างยั่งยืน ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ทำให้การทำงานกับผู้ร่วมงานและลูกน้องเป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับความเคารพ การพัฒนาภาวะผู้นำเช่นนี้ควรเน้นการฝึกไม่ให้เปราะบางเมื่อเผชิญกับปัญหา ลดความวิตกกังวล และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดี ดังการสนทนา

“ต้องควบคุมอารมณ์และมีความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำที่ไม่เอาอารมณ์ตัวเองเป็นใหญ่จะทำให้การทำงานกับผู้ร่วมงานและลูกน้องเป็นไปด้วยความราบรื่น ลูกน้องจะเชื่อฟังและให้ความเคารพ ทำงานก็มีความสุข” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 17 สิงหาคม 2567)

“ควรเน้นการฝึกให้ผู้นำไม่เปราะบางทางอารมณ์เมื่อเผชิญปัญหา ควบคุมความวิตกกังวล และปรับตัวเข้ากับสังคมที่ซับซ้อนและคาดเดาไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 17 สิงหาคม 2567)

กล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ทำให้การทำงานกับผู้ร่วมงานและลูกน้องเป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับความเคารพ การพัฒนาภาวะผู้นำเช่นนี้ควรเน้นการฝึกไม่ให้เปราะบางเมื่อเผชิญกับปัญหา ลดความวิตกกังวล และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดี

3.2 ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ จากการศึกษาพบว่า

1) การจัดการฝึกอบรมและพัฒนา จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ทั้งในฐานะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากวิชาชีพครูต้องเกี่ยวข้อง

กับคนที่หลากหลาย ทั้งผู้บุคคล นักเรียน และสังคมที่คาดหวังเด็กให้เป็นคนมีคุณภาพ แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารและครูต้องทำงานตามภารกิจที่มอบหมายและงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดความเครียด ความสุขในสถานที่ทำงานลดน้อยลง ดังการสนทนาว่า

"จำเป็นมาก โดยเฉพาะงานตอนนี้ บอกเลยว่าเหนื่อย ไหนจะต้องรับผิดชอบห้องเรียน ไหนจะต้องทำงานส่งให้ทันเวลา ต้องเคยตอบคอยตามนักเรียนกับผู้ปกครองอีก ยุ่งไปหมด ถ้าไม่รู้เท่าทันตัวเองจะแย่เอา" (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 13 สิงหาคม 2567)

ด้านการพัฒนาจะต้องมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาด้านการพัฒนาทางอารมณ์เข้ามา ซึ่งอาจจะรวมถึงกิจกรรมเชิงสัมพันธ์ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้ผ่อนคลาย และเป็นการพัฒนาบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน เนื้อหาหลักๆ หรือกิจกรรม เช่น การจัดการอารมณ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี หรืออาจจะต้องมีหลักสูตรเฉพาะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น หลักสูตรการพัฒนาผู้นำทางอารมณ์ เป็นการเจาะลงในเรื่องการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน

2) การสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ควรมีสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอารมณ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากร การมีบรรยากาศเปิดกว้างและสนับสนุนในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทั้งทางด้านอารมณ์และทักษะการทำงานร่วมกัน การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้ร่วมงานกันอย่างเป็นทีม ทำให้เกิดความเข้าใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่เพียงส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านอาชีพและความรู้สึกส่วนตัว

3) การประเมินและติดตามผล ใช้เครื่องมือในการประเมินภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ เช่น การใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ตั้งเป้าหมายและตรวจสอบความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงการพัฒนา การประเมินภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์อย่างสม่ำเสมอ เช่น ผ่านแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการประเมินความสุขในโรงเรียน จะช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจตนเองมากขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งการติดตามผลและการตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญในการสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังการสนทนา

"ตอนนี้หลายหน่วยงานเริ่มมีการประเมิน การวัดความสุข โรงเรียนควรให้ความสำคัญเรื่องนี้ อย่างน้อยที่สุดก็ได้รู้จักตัวตนของตัวเอง และการสร้างสัมพันธภาพที่ระหว่างคนทำงานด้วนกันเอง"

4) การสร้างแรงจูงใจและสนับสนุน จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษากรณีศึกษา คนต้นแบบด้านความสุข หรือเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ สนับสนุนการเข้าร่วมการสัมมนาและการประชุมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและการจัดการอารมณ์ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษากรณีศึกษา สามารถกระตุ้นการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนำเสนอกรณีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จและเป็นคนต้นแบบจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5) การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ใช้เครื่องมือดิจิทัลและแอปพลิเคชันที่ช่วยในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เช่น แอปพลิเคชันในรูปแบบใหม่ ๆ ในการจัดการ

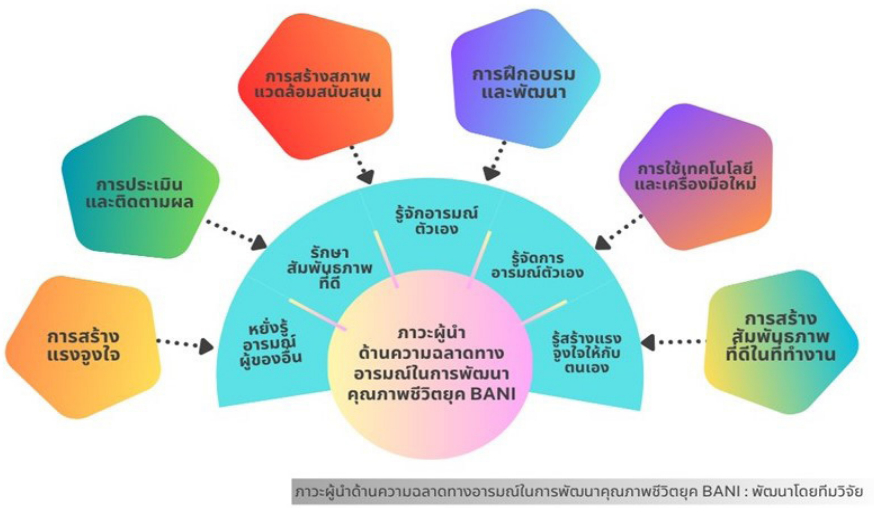
อารมณ์และสุขภาพจิตในชีวิตประจำวัน การให้ข้อมูลและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถเข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้แล้ว ช่องทางต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือหนึ่งให้ผู้บริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้ในเวลาที่เหมาะสมกับตนเองเท่าทันกับสถานการณ์

6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การจัดบรรยากาศทั้งส่วนตัว และตามภารกิจขององค์กรในการเสริมสร้างสัมพันธภาพและสื่อสารองค์กรไปพร้อม ๆ กัน การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทั้งนี้เพื่อช่วยสร้างความไว้วางใจในทีมงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน

ดังกรณีศึกษาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น บทบาทพระสงฆ์กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุตรหลานแรงงานต่างด้าวที่นำหลักพุทธธรรมมาเป็นฐานในการดูแลและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตนั้น สามารถเชื่อมโยงและสรุปได้ตามลำดับ ดังนี้

สรุป และองค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการความฉลาดทางอารมณ์ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยเน้นการจัดตั้งคณะกรรมการที่รวมผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และผู้ใช้บัณฑิต การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการพัฒนา EQ การสร้างวัฒนธรรมการสนับสนุน และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง EQ กับคุณภาพชีวิตอย่างลึกซึ้ง ข้อมูลเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสำเร็จในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทาย สามารถสรุปได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุค BANI

อภิปรายผล

จากการศึกษา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นและการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งในองค์กร และในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการร่วมรับผิดชอบต่อภารกิจ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความสำเร็จในด้านการมีสัมพันธภาพที่ดี การทำงานแบบกัลยาณมิตร และการมีสุขภาวะที่ดี ซึ่งเป็นผลจากบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ และอุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2559) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทของภาวะผู้นำแบบบริกร ซึ่งเป็นผลที่สอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ทั้งนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้ผู้นำสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาโดยวารณี ธรรมขันธ์ และคณะ (2556) พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการตัดสินใจที่ดีขึ้นในสถานการณ์ที่ท้าทาย อภิปรายได้ว่าความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ในบทบาทของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความฉลาดทางอารมณ์ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและจัดการกับความท้าทายได้ แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญในยุคปัจจุบัน

2. การศึกษาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารใน 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักและจัดการอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจ การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคบานี่ในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีผลกระทบสูงสุด ผลการศึกษาสอดคล้องกับไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ และอุษณี มงคลพิทักษ์สุขพบว่าภาวะผู้นำแบบบริกรและความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบบริกรเน้นการบริการและการสนับสนุนผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความเชื่อมั่นภายในองค์กร ทั้งสองปัจจัยนี้ส่งผลให้การบริหารงานมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับชาปิยา สิมลา และนุชนรา รัตนศิระประภาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ใน

ระดับ .01 ซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน อภิปรายได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของครู โดยผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการอารมณ์จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการสื่อสารและการสนับสนุนที่เหมาะสม ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์เชิงบวกนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสุขในที่ทำงาน

3. การศึกษาพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมคุณภาพชีวิต แนวทางหลักประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา ทักษะการจัดการอารมณ์และความสัมพันธ์ช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ได้ดียิ่งขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนทำให้การเรียนรู้และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นไปได้ดี การประเมินและติดตามผลช่วยในการปรับปรุงความก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจผ่านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนา องค์ประกอบของแนวทางดังกล่าวจะส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในสถานศึกษา ผลการศึกษาสอดคล้องกับกาญจนา คงมั่น และชุติมา ฮากิม (2563) ได้ศึกษาและให้ข้อเสนอแนะว่าสถาบันควรส่งเสริมและพัฒนารูปแบบจัดการสอน โดยการเพิ่มกิจกรรมในการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งครอบคลุมมิติสัมพันธภาพครอบครัว เพื่อน การให้การสนับสนุนทางสังคม ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของนักศึกษา และสอดคล้องกับวิภาพร สุทธิอัมพร (2566) ได้ศึกษาและพบว่า พบว่าผู้บริหารคณะครุศาสตร์ควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนานักศึกษาให้ควบคู่ไปทั้งด้าน IQ และ EQ โดยควรอารมณ์จะเป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมให้ปัจเจกบุคคลมีความสุขและรู้เท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ความเครียด และประสิทธิภาพของการทำงานลดน้อยลง การให้ความสำคัญกับความฉลาดทางการทำงานมีความครบถ้วนและตอบโจทย์ความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

จัดตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และผู้ใช้บัณฑิต เพื่อขับเคลื่อนแผนดังกล่าว โดยเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การอดทนอดกลั้น การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นด้านที่นักศึกษายังอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า การมุ่งเน้นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นการเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้านสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในอนาคต การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาด้านนี้จะทำให้การบรรยากาศการทำงานมีความครบถ้วนและตอบโจทย์ความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย จากผลการศึกษาผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางอารณ์ทั้งต่อผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในรอบตัวในปัจจุบันส่งผลให้เกิด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาปัญหาและรูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษาเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน และควรพัฒนากระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่สอดคล้อง

กับทุนทางสังคมและวัฒนธรรมของไทยเพื่อบูรณาองค์ความรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

ขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และอนุญาตให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยความเมตตาอย่างยิ่ง และขอบพระคุณกัลยาณมิตรทางวิชาการที่ร่วมเป็นทีมวิจัยตั้งแต่การพัฒนาโจทย์วิจัย การพัฒนาคุณภาพเครื่อง การเก็บข้อมูล การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ และได้ร่วมนำเสนอเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะตามวัตถุประสงค์

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต. (2549). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ ฉบับปรับปรุง.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

กาญจนา คงมั่น และชุติมา ฮากิม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก. 21*(3), 331 – 339.

โครงการสุขภาพคนไทย. (2567). ความเครียด ภัยเงียบของสังคมไทย. *สุขภาพคนไทย 2567* (หน้า 108, 110). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชาปิยา สิมลา และนุชนรา รัตนศิระประภา. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารบัณฑิตศาส์น. 20*(1), 112 – 125.

ฐิติยา จันทา และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุค BANI WORLD. *วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. 3*(2), 18 – 30.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

ประเวศ วะสี. (2554). *ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยาก ของคนทั้งแผ่นดิน.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ และอุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2559). ภาวะผู้นำแบบบริกร ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิ์องค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสนเทศ. 15*(1), 37 – 46.

ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์. (2562). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหารยุคใหม่. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 7*(2), 12 – 26.

มติชนออนไลน์. (2567). *สกศ.มุ่งพัฒนาความฉลาดของผู้เรียนยุคใหม่ รับมือ ดิจิทัล ดิสรัปชั่น.* https://www.matichon.co.th/education/news_4467121

รวิษฎา ดวงจันทา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรณา. 7*(2), 70 – 81.

วารุณี ธรรมขันธ์ และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. *วารสารบัณฑิตศึกามหาจุฬาขอนแก่น. 10*(1), 112 – 121.

วิเชียร วิทยอุดม และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์. 3*(2), 73 – 88.

วิภาพร สุทธิอัมพร. (2655). แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 13*(1), 160 – 172.

วิษณุ เครืองาม. (2554). เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น. *วารสารนิติธรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 13*(1) : 570 - 571.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *เส้นทางประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *ข้อเสนอระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตในปี 2024.* กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อีเลฟเล่น สตาร์ อินเตอร์เทรด.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570).* สุพรรณบุรี : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). *โลกเปลี่ยน คนปรับ: หลุดกับดัก ขยับสู่ความยั่งยืน.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper and Row.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.).* New York : Harper Collins Publishers.

Durin, A.J. (2004). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills.* New York: Houghton Mifflin.

Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences.* New York: Basic Books.

Goleman, D., Boyatzis, R., &McKee, A. (2002). *Primal Leadership.* Boston: Harvard Business School Press.

Jeroen Kraaijenbrink. (2022). *What BANI Really Means (And How It Corrects Your World View).* https://www.forbes.com/sites/jeroenkraaijenbrink/2022/06/22/what-bani-really-means-and-how-it-corrects-your-world-view/

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” *Educational and Psychological Measurement. 30* (3) : 607-610.

Stefan., F. D. (2023). *BANI World: What is it and Why We Need it?.* https://digitalleadership.com/blog/bani-world/