



EQ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21

The Emotional Intelligence (EQ) of Educational Institution Administrators in the 21st Century

¹จิตาภา สวัสดิ์ และ ²มัทนา วังถนอมศักดิ์

¹Jidapha Sawasdee and ²Mattana Wangthanomsak

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร

²รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย

ผู้ประสานงาน: Sawadee_j2@silpakorn.edu

¹Ph.D. student in Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University

²Associate Professor, Ph.D., Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Silpakorn University

Corresponding Author: Sawadee_j2@silpakorn.edu

(Received: 2024-10-07; Revised: 2024-10-30; Accepted: 2025-02-11)

บทคัดย่อ

ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นทักษะที่สำคัญในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มี EQ สูงสามารถรับรู้และจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้สามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดียิ่งขึ้น การเข้าใจอารมณ์ของทีมงานและนักเรียนช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก และช่วยลดความเครียดภายในองค์กร การจัดการกับอารมณ์ในเวลาที่เหมาะสมยังทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองในทีมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างกัน ในด้านการศึกษาแล้วผู้บริหารที่มี EQ สามารถเห็นคุณค่าของ

การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย การเข้าใจความต้องการและอารมณ์ของนักเรียนช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่ตอบโจทย์นักเรียนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้การใช้ EQ ในการสนทนาและการสื่อสารกับนักเรียนยังช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและนักเรียนทำให้เกิดความไว้วางใจและการเปิดใจ ซึ่งส่งผลให้มีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างสรรค์และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

บทความนี้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนา EQ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 โดยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มี EQ สูงไม่เพียงแต่สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียนและชุมชน การพัฒนา EQ ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ท้าทาย ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกภายในสถานศึกษา และลดความเครียดในที่ทำงาน นอกจากนี้ การพัฒนา EQ ยังถือเป็นการลงทุนที่สำคัญต่ออนาคตของการศึกษา ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและสนับสนุนความสำเร็จในระยะยาวขององค์กรการศึกษาให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

Emotional intelligence (EQ) is a crucial skill in an era of rapid change, particularly in the context of educational institution administration. Administrators with high EQ can effectively recognize and manage their own emotions and those of others, enabling better decision-making in challenging situations. Understanding the emotions of team members and students helps create a positive working atmosphere and reduces stress within the organization. Timely emotional management allows administrators to foster good relationships and camaraderie within the team, which is essential for developing cooperation and mutual understanding.

In the article, educational institution administrators with EQ can appreciate the value of creating a supportive learning environment. Understanding the needs and emotions of students enables them to design curricula and activities that genuinely meet student needs. Moreover, using EQ in conversations and communication with students helps bridge the gap between administrators and students, fostering trust and openness, which leads to increased participation in various constructive activities that enhance quality learning. This article emphasizes on the importance of developing EQ among school administrators in the 21st century, highlighting that those with high EQ not only manage educational institutions effectively but also play a vital role in creating a quality learning community for students and the community at large. The development of EQ enhances decision-making abilities in challenging situations, promotes positive relationships within the educational institution, and reduces workplace stress. Furthermore, developing EQ is seen as a significant investment in the future of education, elevating the quality of school management and supporting long-term success for educational organizations in navigating the changes of the 21st century sustainably.

Keywords: EQ, Educational Institution Administrators, 21st century

บทนำ

ในปัจจุบัน นักวิชาการทั้งหลายเริ่มเห็นพ้องต้องกันว่า นอกจากความฉลาดทางสติปัญญา หรือ เซาว์ปัญญา intelligence quotient แล้วยังมีความฉลาดในด้านอื่นๆ อีก การมีระดับเซาว์ปัญญาสูงเพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต นักวิชาการจึงเริ่มหันมาศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ หรือ เซาว์อารมณ์ emotional quotient ซึ่งจะช่วยให้เราเข้าใจภาวะอารมณ์ที่อยู่เบื้องหลังความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551) ได้กล่าวว่า นอกจากคำว่า Emotional Quotient ซึ่งเราเรียกว่า EQ แล้ว ยังมีคำอื่นๆ อีกหลายคำนักวิชาการใช้ในความหมายใกล้เคียงกัน เช่น emotional Intelligence, Emotional Ability, Interpersonal Intelligence, Multiple Intelligence สำหรับในภาษาไทยยังไม่มีบัญญัติศัพท์ว่า EQ เรียกว่า

อย่างไร แต่มีผู้เรียกใช้อยู่หลายคำ เช่น สติอารมณ์ เซวาร์อารมณ์ ปรีชาฉานทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ อารมณ์อัจฉริยะ ปัญญาของอารมณ์ และวุฒิภาวะทางอารมณ์

ในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงเช่นปัจจุบัน การบริหารจัดการในองค์กรไม่สามารถทำได้เพียงลำพัง โดยเฉพาะท่ามกลางความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากลักษณะงานและความหลากหลายของผู้ร่วมงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้และความสามารถในด้านสติปัญญา แต่ยังต้องฝึกฝนทักษะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น รวมถึงการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การลดความเครียด และการสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อให้สามารถส่งเสริมผลงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551) ได้กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญมากและจำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือ คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ในการบริหารงาน บริหารคนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจากผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางสติปัญญา และความเชี่ยวชาญเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เข้ามาเป็นส่วนประกอบในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ สามารถบริหารจัดการตนเอง และสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี Daniel (2000) นักจิตวิทยาตะวันตก ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญคือ ส่วนที่มุ่งเน้นไปที่การจัดการอารมณ์ของตนเอง และส่วนที่มุ่งเน้นไปที่การจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งทั้งสองส่วนนี้ต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกัน จะช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพของความเป็นผู้นำ ให้มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาคน สามารถควบคุมอารมณ์ทางลบของตนเองได้ อ่านความรู้สึกความต้องการของผู้คนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ โน้มน้าวทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความสุขในการแก้ไขความขัดแย้งในที่ทำงาน กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้มีความรักงาน รักองค์กร สร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวหน้า

จากการศึกษาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มี EQ สูงไม่เพียงแต่มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี แต่ยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากความ

เปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ EQ ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือระหว่างบุคลากร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างแรงจูงใจในตนเองและในทีมงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร EQ ยังช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดียิ่งขึ้นในองค์กร ดังนั้น การพัฒนา EQ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อสร้างความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความหมายของ EQ

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence หรือ EQ) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีผลต่อการทำงาน การเข้าสังคม และความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ

Salovey and Mayer (1990) กล่าวว่า EQ เป็น "ความสามารถในการเฝ้าดูอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น แยกแยะความรู้สึกต่างๆ และใช้ข้อมูลนี้ในการชี้นำการคิดและการกระทำ" นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการควบคุมและจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Daniel (2000) ได้กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถจะตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น และสามารถจัดการอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะที่จะจูงใจตนเองและจัดการในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่ต่างจากความฉลาดเชิงวิชาการที่วัดได้จากแบบวัดไอคิวแต่ก็เป็นส่วนที่เสริมกันกับไอคิว โดยความฉลาดที่แตกต่างกันนี้ (ส่วนวิชาการกับส่วนอารมณ์) เป็นการทำงานในส่วนที่แตกต่างกันของสมองกล่าวคือในส่วนศูนย์กลางที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์จะอยู่ต่ำลงมาจากเปลือกสมอง ความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นการทำงานของส่วนนี้ร่วมกับศูนย์ของสติปัญญา

นอกจากนี้ Bar-On (2000) ซึ่งได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นองค์ประกอบของความสามารถของบุคคลด้านส่วนตัว, อารมณ์, และสังคมที่มีผลต่อความสำเร็จในชีวิต โดยปรับตัวให้เข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเอง

จากความหมายของ EQ ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) คือความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีผลต่อการทำงาน การเข้าสังคม และความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน EQ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ โดย EQ ช่วยให้คุณสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และจัดการอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ยังแตกต่างจากความฉลาดเชิงวิชาการ (IQ) ที่วัดได้จากแบบทดสอบ โดยทั้งสองทำงานในส่วนที่ต่างกันของสมอง และ EQ จะทำงานร่วมกับศูนย์กลางที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และสติปัญญา ทำให้เป็นส่วนสำคัญในการปรับตัวและประสบความสำเร็จในชีวิต

องค์ประกอบของ EQ (Emotional Intelligence)

Daniel (2000) นักจิตวิทยาผู้ขยายแนวคิดของ Emotional Intelligence (EQ) เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ได้ระบุว่า EQ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งมีความสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง รู้ว่าตนเองกำลังรู้สึกอย่างไร และสามารถประเมินได้ว่าอารมณ์เหล่านั้นมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร บุคคลที่มีการตระหนักรู้ในตนเองสูงจะสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเข้าใจจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง นอกจากนี้ การตระหนักรู้ในตนเองยังช่วยให้คุณจะสามารถพิจารณาได้ว่าความรู้สึกของตนเองส่งผลกระทบต่อทัศนใจและการกระทำในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการอารมณ์และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมและปรับอารมณ์รวมถึงพฤติกรรมของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ปล่อยให้การตัดสินใจครอบงำด้วยอารมณ์ที่รุนแรง การมีความสามารถในการรักษาสมดุลทางอารมณ์นี้ช่วยให้คุณจะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีทักษะ

ในการควบคุมตนเองสูงสามารถระงับอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากทีมงาน

3. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงกระตุ้นภายในที่ผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาว โดยไม่ย่อท้อต่อปัจจัยภายนอกหรืออุปสรรคต่าง ๆ การมีแรงจูงใจในตนเองที่แข็งแกร่งช่วยให้บุคคลสามารถรักษาทัศนคติเชิงบวกและยังคงมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายก็ตาม บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความมุ่งมั่นที่ผลลัพธ์และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเติบโตในด้านต่าง ๆ

4. การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและรับรู้มุมมองของผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการบริหารจัดการ ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงปัญหาและความกังวลของทีมงานได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องการความเข้าใจและการประนีประนอม เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันที่ดี

5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีทักษะทางสังคมสูงมักสามารถสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น สื่อสารได้อย่างชัดเจน และมีความสามารถในการนำพาผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทักษะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำ เนื่องจากช่วยในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำในองค์กร พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จมากกว่า IQ ในหลายสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มี EQ สูงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน นำพาทีมไปสู่ความสำเร็จโดยการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ ทักษะเหล่านี้นำไปสู่การพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่ดีและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว

จากองค์ประกอบของ EQ ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของ EQ ที่ Daniel Goleman ได้เสนอไว้นั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะในการบริหารงานและความสำเร็จ

ในชีวิต EQ ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง แต่ยังส่งเสริมความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและท้าทายในยุคปัจจุบัน

ความสำคัญของ EQ ต่อผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคที่การศึกษาเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาทักษะที่หลากหลายเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและความท้าทายต่าง ๆ หนึ่งในทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ EQ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในหลากหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ Caruso and Salovey (2004) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลายกลุ่ม ตั้งแต่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง จนถึงชุมชน การมี EQ ที่สูงช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเข้าใจอารมณ์และความต้องการของผู้อื่น ทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง EQ ยังมีบทบาทสำคัญในการจัดการกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารที่มี EQ จะสามารถฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย เข้าใจปัญหา และหาทางออกที่เป็นที่ยอมรับได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและมั่นใจ ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาหรือการวางแผนอนาคต

นอกจากนี้ Bradberry and Greaves (2009) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามี EQ สูงยังส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและการเคารพซึ่งกันและกัน จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสามารถให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนานักเรียน EQ ของผู้บริหารยังมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการเข้าใจและสนับสนุนอารมณ์ของนักเรียน จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเติบโตทาง

อารมณ์และสังคมของนักเรียน การจัดกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้การจัดการอารมณ์และพัฒนาทักษะทางสังคมไปพร้อมกัน

อีกทั้ง Brackett and Rivers (2014) ได้กล่าวว่า EQ ยังมีผลต่อการจัดการกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ผู้บริหารที่มี EQ จะสามารถฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย เข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างรอบคอบ การใช้ EQ ในการแก้ปัญหาจะช่วยให้สามารถหาทางออกที่เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย ลดความตึงเครียด และสร้างความสงบสุขในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา

การมี EQ สูงยังส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนานักเรียน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของนักเรียน จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมและสร้างสรรค์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้การจัดการอารมณ์และการสร้างทักษะทางสังคม การที่นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและมีความเข้าใจ จะช่วยให้พวกเขามีความมั่นใจและพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น และ EQ ยังส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมี EQ สูง จะสามารถสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษาจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขในการทำงาน และมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง สิ่งนี้จะนำไปสู่การให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของ EQ ต่อผู้บริหารสถานศึกษานั้นไม่อาจมองข้ามได้ การพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ผู้บริหารนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต นอกจากนี้การพัฒนา EQ ยังส่งผลดีต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและการสร้างสังคมที่ดีอีกด้วย ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการพัฒนา EQ ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจ เพราะจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สถานศึกษาเจริญเติบโต และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพในสังคมอย่างยั่งยืน

EQ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะที่รอบด้านและเหมาะสมในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2561) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากกว่าการจัดการองค์กรในรูปแบบเดิม โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยมีองค์ประกอบหลักดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึงผู้ที่เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง เพื่อประเมินผลกระทบต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานอย่างแม่นยำ ทักษะนี้ช่วยให้ผู้บริหารปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กดดัน ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเข้าใจอารมณ์ของตนเองทำให้ผู้บริหารสามารถจัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำการตัดสินใจบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ที่ดี โดยไม่ให้ความรู้สึกส่วนตัวเป็นอุปสรรค อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและนักเรียน เมื่อผู้บริหารเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ทำให้สามารถแสดงออกซึ่งความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ความตระหนักรู้ในตนเองไม่เพียงแต่เป็นทักษะสำคัญในการตัดสินใจ แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

2. การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์และตอบสนองต่อสถานการณ์ตึงเครียด ทักษะนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับความกดดันในช่วงวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมตนเองช่วยให้ผู้บริหารรักษาความสงบและมีสมาธิเมื่อเผชิญปัญหาทางการศึกษา หรือความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและผู้ปกครอง เมื่อผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ได้ดี จะมีความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้องและมีพื้นฐานจากข้อมูลที่แม่นยำ

3. แรงจูงใจในตนเอง (Self-Motivation) หมายถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทักษะนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถก้าวข้ามอุปสรรคและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน เมื่อผู้บริหารมีแรงจูงใจในตนเอง จะสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร และกระตุ้นทีมงานให้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์โครงการใหม่ ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้พวกเขายังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

4. การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจและรู้สึกต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่น ทักษะนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้อย่างเข้าใจและสร้างสรรค์ ทักษะนี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร แต่ยังเพิ่มความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เมื่อผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของนักเรียนและบุคลากร จะทำให้การตัดสินใจและการวางแผนตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึงความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม เพราะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนั้นเริ่มจากความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีทักษะทางสังคมจะสามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างราบรื่น และช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม

6. EQ กับการจัดการวิกฤตในสถานศึกษา หมายถึงการนำความสามารถในการเข้าใจและควบคุมอารมณ์มาใช้ในการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายและไม่คาดคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่มีความกดดันสูง เช่น การจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างโรคระบาด หรือปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนและบุคลากร ในการประยุกต์ใช้ EQ ผู้บริหารควรสร้างแผนการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับทีมในช่วงเวลาตึงเครียด การสื่อสารที่เปิดเผยและมีความจริงใจจะช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา นอกจากนี้ การจัดการวิกฤตด้วย EQ ยังรวมถึงการฟังความคิดเห็นและ

ข้อกังวลของสมาชิกในทีม การแสดงความเห็นใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันจะช่วยลดความตึงเครียด และสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันในช่วงเวลาที่ยากลำบาก

7. การพัฒนา EQ ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึงการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการอารมณ์และความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยความท้าทายใหม่ ๆ การสนับสนุนให้ผู้บริหารมีโอกาสพัฒนา EQ ผ่านการฝึกอบรมและการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็น ช่วยให้ผู้บริหารเติบโตในด้านการจัดการอารมณ์และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนา EQ ของผู้บริหารในยุคนี้รวมถึงการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นทักษะทางอารมณ์และการทำงานร่วมกัน และการใช้แอปพลิเคชันที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาทักษะ EQ ยังเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าถึงความรู้และเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิดกับผู้อื่น เพราะการได้เรียนรู้จากกันและกันสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา EQ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า EQ สำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายเพื่อจัดการกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการตระหนักรู้ในตนเองที่ช่วยให้เข้าใจอารมณ์และทำให้สามารถตัดสินใจอย่างมีสติในสถานการณ์ที่กดดัน การควบคุมตนเองช่วยรักษาความสงบในช่วงเวลาตึงเครียด ขณะเดียวกันแรงจูงใจในตนเองทำให้พวกเขาสามารถพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมใหม่ได้ การเข้าใจผู้อื่นช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับบุคลากรและนักเรียน ส่งเสริมการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และทักษะทางสังคมทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนา EQ จึงควรมีการฝึกอบรมและการใช้เทคโนโลยีร่วมด้วย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมอาชีพยังเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ด้วยการพัฒนาทักษะ EQ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต และกลายเป็นผู้นำที่มีคุณภาพในองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา EQ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนา EQ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก EQ มีบทบาทในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากการศึกษาและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนจึงขอเสนอวิธีการพัฒนา EQ ใน 5 ด้าน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพในยุคปัจจุบัน

1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง สามารถพัฒนาโดยการฝึกควบคุมอารมณ์ เช่น การฝึกสติ และการหายใจลึก ๆ การทำสมาธิวันละ 10-15 นาทีช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ความรู้สึกของตนในขณะนั้น การหายใจเข้าเต็มปอดและปล่อยออกช้า ๆ จะช่วยผ่อนคลายระบบประสาท พร้อมทั้งสร้างเวลาให้คิดทบทวนก่อนตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียด นอกจากนี้ การจดบันทึกอารมณ์ก็เป็นเทคนิคที่ช่วยให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมของอารมณ์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งช่วยให้เข้าใจผลกระทบของอารมณ์ต่อการตัดสินใจได้ดีขึ้น การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานก็มีความสำคัญ เพราะช่วยให้เห็นมุมมองที่แตกต่างและตระหนักถึงผลกระทบจากพฤติกรรมของตนเอง การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจึงช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และการทำสมาธิแบบเคลื่อนไหว เช่น การเดินสมาธิหรือโยคะ ยังช่วยให้ผู้บริหารตระหนักรู้ถึงความรู้สึกในขณะเคลื่อนไหว ทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างร่างกายและจิตใจ ในส่วนของการตั้งเป้าหมายในการประเมินความรู้สึกในแต่ละวันก็เป็นการช่วยให้เข้าใจอารมณ์ที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ รวมถึงผลกระทบที่มีต่อการทำงาน สุดท้ายนี้ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตก็มีความสำคัญ โดยผู้บริหารควรสะท้อนและวิเคราะห์เหตุการณ์เพื่อปรับปรุงการตอบสนองในอนาคต เมื่อพัฒนาด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผู้บริหารจะสามารถจัดการอารมณ์ได้ดีขึ้น ส่งผลให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้อย่างยั่งยืน

2. ด้านการควบคุมตนเอง สามารถพัฒนาโดยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้เรามุ่งมั่นและโฟกัสในสิ่งที่ต้องทำ นอกจากนี้ยังช่วยให้เราตระหนักถึงความคิดและอารมณ์ของตัวเอง ลดการตอบสนองแบบหุนหันพลันแล่น และลดแรงกดดันภายในจิตใจ การฝึกฝนการอดทนรอเพื่อได้รับประโยชน์ที่มากกว่าในอนาคตส่งเสริมวินัยในตัวเอง และการปรับความคิดในเชิงบวกช่วยลดอารมณ์ด้านลบพร้อมเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง การทบทวนผลการกระทำในแต่ละวันช่วยให้เรารับรู้ข้อผิดพลาดและจุดที่ต้องปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การกำหนดเวลาพักเป็นระยะช่วย

ป้องกันความเหนื่อยล้าและทำให้เราฟื้นฟูพลังเพื่อทำงานหรือกิจกรรมต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกทักษะการควบคุมตนเองด้วยวิธีเหล่านี้จะช่วยให้เราจัดการชีวิตได้อย่างมีสติ ลดความผิดพลาด และเพิ่มความสำเร็จในทุกด้านของชีวิต

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ สามารถพัฒนาโดยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมาย เฉพาะเจาะจงและสามารถวัดผลได้ เป้าหมายที่ท้าทายแต่หากบรรลุได้จะช่วยให้บุคลากรมีทิศทาง และแรงจูงใจในการทำงาน การเสริมแรงเชิงบวก เช่น การใช้คำชมและรางวัลเมื่อมีความพยายาม หรือความสำเร็จ จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมดี ๆ ซ้ำอีก การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความเป็นอยู่ และความคิดสร้างสรรค์ที่สำคัญ การรับฟังความคิดเห็นและการให้ความช่วยเหลือช่วยสร้างความ ไว้วางใจและเพิ่มความมั่นใจให้บุคลากร การสร้างความรับผิดชอบส่วนตัวจะกระตุ้นให้บุคลากร ตระหนักถึงหน้าที่ของตน โดยการกำหนดหน้าที่ชัดเจนและให้ความไว้วางใจในความสามารถของ บุคลากร นอกจากนี้การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเล่าเรื่องราวความสำเร็จหรือการนำเสนอ เป้าหมายที่ท้าทายสามารถกระตุ้นความมุ่งมั่นได้ การติดตามความก้าวหน้าและการชื่นชม ความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ ในระหว่างทางจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจและทำให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่า ของความพยายามที่พวกเขาทุ่มเท

4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น สามารถพัฒนาโดยการฟังอย่างตั้งใจ ฟังโดยไม่ขัดจังหวะและแสดง ความสนใจผ่านภาษากาย เพื่อสร้างความไว้วางใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ชัดเจน การใส่ใจต่อ ภาษากาย เช่น สีหน้า ท่าทาง และน้ำเสียง จะช่วยเผยความรู้สึกที่ไม่ได้กล่าวออกมา การตั้งคำถาม อย่างใส่ใจเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่นเป็นวิธีสำคัญในการเข้าใจสถานการณ์ลึกซึ้งยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การพยายามมองสถานการณ์จากมุมมองของผู้อื่น เช่น การตั้งตนในรองเท้าของพวกเขา จะช่วยเพิ่มความเห็นอกเห็นใจ การเปิดใจและไม่ตัดสินก็มีความสำคัญ การรับฟังโดยปราศจากอคติ จะทำให้ผู้อื่นรู้สึกปลอดภัยและยอมเปิดใจแชร์ประสบการณ์ การแสดงความเข้าใจ เช่น คำปลอบโยน หรือคำพูดเชิงบวก จะยืนยันว่าเราเข้าใจพวกเขาอย่างแท้จริง ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

5. ด้านทักษะทางสังคม สามารถพัฒนาโดยการฟังอย่างตั้งใจ ซึ่งหมายถึงการรับฟังโดยไม่ ขัดจังหวะและแสดงความสนใจต่อสิ่งที่คู่สนทนาพูด วิธีนี้ช่วยสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี ขึ้น การสื่อสารอย่างชัดเจนด้วยภาษาที่ง่ายและตรงประเด็นจะช่วยลดความเข้าใจผิดและเพิ่มความ เข้าใจในสิ่งที่สื่อออกไป การปรับตัวตามสถานการณ์ก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องปรับวิธีสื่อสารให้ เหมาะสมกับกลุ่มคนหรือบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้การสื่อสารราบรื่นยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การ เข้าใจผู้อื่นผ่านการรับรู้ความรู้สึกและแสดงความเข้าใจ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งและเพิ่ม

ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมถือเป็นทักษะที่สำคัญ การรับฟังความคิดเห็นและการจัดการความขัดแย้งในกลุ่มจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน สำหรับการพัฒนาความมั่นใจในการสื่อสาร การแสดงความมั่นใจจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์สามารถลดความตึงเครียดในความสัมพันธ์ส่วนตัวและที่ทำงานได้ สุดท้ายการแสดงความรักเป็น การแสดงออกที่เสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในสังคมและที่ทำงาน ทักษะทางสังคมเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

สรุป

จากที่กล่าวมา ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นตัวแปรสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการทำงานและความสำเร็จในชีวิตประจำวันและการเข้าสังคม นักจิตวิทยาอย่าง Daniel Goleman ได้ให้ความสำคัญกับ EQ ว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ทำให้คนสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และจัดการอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากความฉลาดเชิงวิชาการ (IQ) ที่วัดจากความสามารถทางวิชาการ EQ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง แรงจูงใจในตนเอง ความเห็นอกเห็นใจ และทักษะทางสังคม โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารจัดการ ในยุคที่การศึกษาเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี EQ ที่สูงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง และสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ EQ ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเติบโตทางอารมณ์และสังคมของนักเรียน การมี EQ สูงช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และช่วยให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้ การจัดการอารมณ์และพัฒนาทักษะทางสังคม ในศตวรรษที่ 21 EQ ของผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสำคัญ เนื่องจากต้องเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ผู้บริหารที่มี EQ สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่กดดัน สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน การพัฒนา EQ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำได้ผ่านการฝึกอบรม การประเมินตนเอง และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในอนาคต ดังนั้น ความสำคัญของ EQ ต่อผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถมองข้ามได้ การพัฒนา EQ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ผู้บริหารนำพา

สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). *การบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). *เชาวน์อารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory*.
- Brackett, M.A., & Rivers, S.E. (2014). *Transforming Students' Lives with Social and Emotional Learning*.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2009). *Emotional Intelligence 2.0*. TalentSmart.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager*. Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2000). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6E20>