

ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TEACHER'S TEAMWORK UNDER BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

สุธาสินี วียาภรณ์

Suthasinee Wiyaporn

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

Corresponding author E-mail: suthasinee.wiy@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน จากประชากรทั้งหมด 1,001 คน กลุ่มตัวอย่างได้รับการสุ่มอย่างเหมาะสม ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของ ทาโรยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย ขั้นตอนการวิจัย การศึกษาเอกสาร สร้างเครื่องมือ เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามมีลักษณะแบบเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้อารมณ์ตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$) 2) การทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงและมีลักษณะคล้อยตามกัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, การทำงานเป็นทีม, อาจารย์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the emotional intelligence of faculty members at Bangkok Thonburi University, 2) To study teamwork of faculty members at Bangkok Thonburi University, and 3) To study relationship between emotional intelligence and teamwork of faculty members at Bangkok Thonburi University. This study is a survey research methodology,

* Received February 4, 2025; Revised February 21, 2025; Accepted February 24, 2025



with a sample of 286 faculty members selected from a total population of 1,001 through appropriate stratified and simple random sampling techniques. The sample size was determined using Yamane's table. The research process involved a review of relevant literature, development of research instruments, data collection, and statistical analysis, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient. The research instrument was a questionnaire divided: 1) A Multiple-choice section on respondents' demographic information, 2) A Section measuring emotional intelligence using a five-point Likert scale, and (3) a section assessing teamwork performance, also utilizing a five-point Likert scale. The findings revealed that: 1) The overall emotional intelligence of faculty members at Bangkok Thonburi University was at a high level, with the highest mean score found in the aspect of awareness of self emotions ($\bar{X} = 3.68$); 2) Teamwork performance was also at a high level, with the highest mean score in the aspect of organizational support ($\bar{X} = 4.20$); and 3) There was a statistically significant positive correlation at the 0.01 level between emotional intelligence and teamwork, indicating a strong and consistent relationship. These results highlight the necessity of enhancing emotional intelligence and teamwork, particularly in terms of recognizing the emotions of others.

Keywords: Emotional Intelligence, Teamwork, Teachers, Bangkokthonburi University

บทนำ

ในปัจจุบันการทำงานหรือการบริหารจัดการมีการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงท่ามกลางกระแสของความไม่แน่นอน การทำงานในมหาวิทยาลัยนั้นปัจจุบันมีความท้าทายและซับซ้อนมากขึ้น ต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะปัญหาด้านความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและการขาดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ในภาพรวมอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบภาระงานที่หลากหลายทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และงานบริหาร รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในระดับชาติ ความคาดหวังของผู้เรียน ซึ่งล้วนต้องอาศัยการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำเร็จในการทำงานจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถทางวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องอาศัยทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม (Goleman, D., 2020) การทำงานเป็นทีมในบริบทของอาจารย์มหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบันเน้นการทำงานแบบบูรณาการและสหวิทยาการมากขึ้น ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันในการพัฒนาหลักสูตร งานวิจัย และกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือ ความตระหนักรู้ในตัวเอง ในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมักมีอารมณ์เกิดขึ้นและแปรเปลี่ยนไปมาได้เสมอ เนื่องจากต้องประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์เชิงบวกหรือลบก็ตาม ซึ่งอารมณ์เหล่านี้มีผลทำให้ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพร่างกายในภาวะปกติ สามารถเข้าใจรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นหรือที่เรียกกันว่า “ความฉลาดทางอารมณ์” (emotional Intelligent) ใช้คำย่อว่า อีคิว (E.Q.) เป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการทีมงาน การตัดสินใจ และการสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและอาจารย์ช่วยให้สามารถเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

และผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการทำงานเป็นทีม(Teamwork) คือ กระบวนการที่อาจารย์หลายคนร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารอย่างเปิดเผย การแบ่งปันความรู้ และทรัพยากร การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การทำงานเป็นทีมช่วยให้อาจารย์สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิด พัฒนาวิธีการสอน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างสรรค์สังคมที่ยั่งยืน หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการศึกษา คือ คุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงานของอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความรู้และคุณธรรมให้กับนักศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างลึกซึ้ง โดยความฉลาดทางอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม อาจารย์ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถสร้างความไว้วางใจ เข้าใจมุมมองที่แตกต่าง และประสานความร่วมมือได้ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยและการยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา จากการศึกษาของ Wong, A. et al. พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถบริหารจัดการความเครียด เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และมีทักษะในการสื่อสารที่ดีกว่า ส่งผลให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การสำรวจสภาพปัญหาในมหาวิทยาลัยไทย พบว่า อาจารย์จำนวนมากประสบปัญหาในการทำงานเป็นทีม มีความขัดแย้งในการทำงาน และมีความเครียดสะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานและความสุขในการทำงาน (Wong, A. et al, 2023)

จากข้อมูลดังกล่าว ความฉลาดทางอารมณ์และการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในยุคปัจจุบันที่การอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องเผชิญความท้าทายในการปรับตัวและพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ อย่างไรก็ตาม การขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในบริบทอุดมศึกษา อาจส่งต่อการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ที่ไม่ตรงจุดและไม่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาในภาพรวม ทั้งในด้านการพัฒนาองค์กร การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในบริบทของการอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพิ่มทักษะความฉลาดทางอารมณ์ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของอาจารย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของนักศึกษาในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์และการทำงานเป็นทีม โดยในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์นั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Goleman, D. ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 4 ด้าน 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง (Self-awareness) 2) การจัดการอารมณ์ตนเอง (Self-regulation) 3) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Empathy) และ 4) ทักษะทางสังคม (Social skills) (Goleman, D., 2020) ส่วนทฤษฎีการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีของ Hackman, J. R. ได้อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีม ไว้ 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ทีมมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีสมาชิกที่เหมาะสม (Real Team) 2) ทีมต้องมีเป้าหมายที่ท้าทายและมีความหมาย (Compelling Direction) 3) ทีมต้องมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน (Enabling Structure) และ 4) ทีมต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Supportive Context) (Hackman, J. R., 2002)

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งหมด 1,001 คน โดยผู้วิจัยได้ขอจำนวนอาจารย์จากสำนักบุคลากร มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 286 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง (Yamane, T., 1973) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย

ตารางที่ 1 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

คณะ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.คณะบริหารธุรกิจ	286	82
2.คณะนิติศาสตร์	12	3
3.คณะรัฐศาสตร์	107	31
4.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33	9
5.คณะศิลปศาสตร์	35	10
6.คณะนิเทศศาสตร์	19	5
7.คณะบัญชี	25	7
8.คณะพยาบาลศาสตร์	42	12
9.ดุริยางคศาสตร์	67	19
10.คณะสาธารณสุขศาสตร์	46	13
11.คณะศิลปกรรมศาสตร์	26	7
12.คณะศึกษาศาสตร์	98	29
13.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	48	14
14.คณะวิศวกรรมศาสตร์	59	17
15.คณะทันตแพทยศาสตร์	44	13
16.คณะแพทยศาสตร์	54	15
รวม	1,001	286

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ของลิเคิร์ต (Likert, R., 1970)

5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์/การทำงานเป็นทีม ของอาจารย์มากที่สุด

4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์/การทำงานเป็นทีมของอาจารย์มาก

3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์/การทำงานเป็นทีม ของอาจารย์ปานกลาง

2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์/การทำงานเป็นทีม ของอาจารย์น้อย

1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์/การทำงานเป็นทีม ของอาจารย์น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี

3. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษา ด้านวิชาการ และด้านการวิจัย

โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามที่มีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1997)

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี เท่ากับ .83 และค่าความเชื่อมั่นของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครบุรี เท่ากับ .90 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป (Cronbach, L. J., 1970)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตแต่ละคณะในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถาม ไปทุกคณะในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 286 ฉบับ

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่รับคืนทั้งหมด จำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแจกแจงความถี่ และร้อยละ
ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ใน
มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ข้อมูล
ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 อายุ 41 ปีขึ้นไป
จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 100
และมีตำแหน่งหน้าที่อาจารย์ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 94.40

1. ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร แสดงผลตามตาราง ดังนี้
ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์

ที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การรับรู้อารมณ์ตนเอง	3.68	0.67	มาก
2	การจัดการอารมณ์ตนเอง	3.67	0.61	มาก
3	การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น	3.62	0.64	มาก
4	ทักษะทางสังคม	3.67	0.64	มาก
รวม		3.66	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการรับรู้
อารมณ์ตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง ทักษะทาง
สังคม ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.61, 0.64) และด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.64)

2. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร แสดงผลตามตาราง ดังนี้
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของอาจารย์

ที่	การทำงานเป็นทีมของอาจารย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีสมาชิกที่เหมาะสม	3.70	0.69	มาก
2	มีเป้าหมายที่ทำนายและมีความหมาย	3.63	0.65	มาก
3	มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	3.67	0.65	มาก
4	ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	4.20	0.36	มาก
รวม		3.80	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 การทำงานเป็นทีมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านได้รับการสนับสนุน
จากองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีสมาชิกที่เหมาะสม
($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.69) และด้านมีเป้าหมายที่ทำนายและมีความหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.65)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี แสดงผลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

X&Y	X ₁ การรับรู้ อารมณ์ตนเอง	X ₂ การจัดการ อารมณ์ตนเอง	X ₃ การรับรู้ อารมณ์ของผู้อื่น	X ₄ ทักษะทาง สังคม	X
Y ₁ เป้าหมายที่ชัดเจน และมีสมาชิกที่เหมาะสม	.831**	.798**	.829**	.819**	.836**
Y ₂ เป้าหมายที่ท้าทาย และมีความหมาย	.821**	.788**	.808**	.809**	.864**
Y ₃ โครงสร้างและ กระบวนการทำงานที่เอื้อต่อ การทำงานร่วมกัน	.854**	.814**	.836**	.826**	.892**
Y ₄ การสนับสนุนจากองค์กร	.828**	.832**	.831**	.818**	.878**
Y	.871**	.843**	.869**	.860**	.922**

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.788 - 0.922 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .922$) และมีลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ผู้ศึกษามีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มบุคลากรที่ต้องใช้ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการสอน การให้คำปรึกษา การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ต้องอาศัยทักษะความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงได้มีการพัฒนาทักษะด้านนี้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 และพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่นได้ดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิด (สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก วงศ์กัลยา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น จะเห็นได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นจากประสบการณ์การทำงาน การอบรม หรือการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้คนรอบข้าง (กรกนก วงศ์กัลยา, 2566)



ส่วนด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง และทักษะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยรองลงมาแสดงให้เห็นว่าอาจารย์สามารถจัดการอารมณ์ตนเองและมีทักษะในการใช้ชีวิตในสังคมได้ดีในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการทำงานในสถาบันการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ชูมี ได้ทำงานวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ความสามารถในการจูงใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ดังนั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงควรพัฒนาตนเองในด้านการจัดการอารมณ์ตนเองและทักษะทางสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิต (อุไรวรรณ ชูมี, 2561)

ประเด็นที่ควรให้ความสนใจ คือ ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแม้จะอยู่ในระดับมากแต่ก็เป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจในด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นเพื่อเป็นประโยชน์ในการร่วมมือกันทำงาน ความสำคัญของการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ สถานการณ์ของการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นมีความสำคัญ เช่น การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง หรือการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิวิมล กุณทา ได้ทำวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจูงใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ดังนั้น การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นจึงเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเนื่องจากมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง และการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา ดังนั้น การเสริมสร้างทักษะด้านนี้จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้นและส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร (ภูมิวิมล กุณทา, 2563)

2. การทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันมีการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบและอาจเป็นเพราะอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของอาจารย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของมหาวิทยาลัยในการสร้างระบบและกลไกสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ทั้งในด้านนโยบาย ทรัพยากร และการให้รางวัล ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเกิดจากโครงสร้างและนโยบายที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม บรรยากาศการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ (เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wilson, C. et al. พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถาบันการศึกษา โดยพบค่าเฉลี่ยในระดับสูง ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีสมาชิกที่เหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานและจัดสรรบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (Wilson, C. et al., 2023)

ส่วนด้านมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีสมาชิกที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยรองลงมาแต่ยังอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรีมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ระบบการคัดเลือกและกระจายงานที่เหมาะสมตามความสามารถของอาจารย์ และการมีแนวทางการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของทีม อย่างไรก็ตาม อาจยังมีบางประเด็นที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายในระยะยาว และการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรบทบาทในทีมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ด้านมีเป้าหมายที่ทำนายและมีความหมาย ค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ก็ยังอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรีมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถทำงานร่วมกันได้ดี อย่างไรก็ตาม ระดับของความทำนายและความหมายของเป้าหมายอาจขึ้นอยู่กับบริบทของงานที่ได้รับมอบหมาย แต่อาจมีข้อจำกัดบางประการทำให้เป้าหมายที่ได้รับรู้สึกเป็นงานประจำมากกว่างานที่สร้างแรงบันดาลใจและความทำนาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson, T., & Lee, R. พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมักรู้สึกว่าการได้รับมอบหมายไม่ทำนายความสามารถเท่าที่ควร และเสนอแนะให้มีการออกแบบภาระงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของทีมมาก (Anderson, T. & Lee, R., 2023) ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้มหาวิทยาลัยจะมีระบบสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่ดี แต่ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบภาระงานที่ทำนายและมีความหมายมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในระยะยาว ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรออกแบบภาระงานที่ทำนายและมีความหมายมากขึ้นโดย 1) ส่งเสริมโครงการวิจัยและนวัตกรรม ที่ช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนาความเชี่ยวชาญ 2) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายของทีมเอง 3) จัดกิจกรรมหรือโครงการข้ามสาขา เพื่อเพิ่มความซับซ้อนและความน่าสนใจของงาน 4) สร้างแรงจูงใจและการยอมรับผลงาน เช่น การให้รางวัลหรือสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์รู้สึกว่าการพัฒนาของตนเองมีคุณค่าและส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและองค์กร

3. ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจาก อาจารย์ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรีมีความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้เข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือภายในทีม อาจารย์ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักมีความเห็นอกเห็นใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของทีม ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสามัคคีในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก วงศ์กัลยา ได้ทำวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่าง 0.788 - 0.922 (กรกนก วงศ์กัลยา, 2566) แสดงให้เห็นว่าทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson, M. & Brown, K. ที่สรุปว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในด้านการสื่อสาร การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ในระดับสูงที่พบ (Johnson, M. & Brown, K., 2023) ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman, D. ที่อธิบายว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความสามารถในการเข้าใจตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ และมีทักษะทางสังคมที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (Goleman, D., 2020) ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์



ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยสถาบันการศึกษาควรจัดให้มีโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและยกระดับคุณภาพการศึกษา

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.60) 2) การทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.50) และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงและมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) มหาวิทยาลัยควรจัดโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้แก่อาจารย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) มหาวิทยาลัยควรออกแบบภาระงานที่มีความท้าทายและความหมายมากขึ้นโดย 1) ส่งเสริมโครงการวิจัยและนวัตกรรม ที่ช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนาความเชี่ยวชาญ 2) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายของทีมเอง 3) จัดกิจกรรมหรือโครงการข้ามสาขา เพื่อเพิ่มความซับซ้อนและความน่าสนใจของงาน 4) สร้างแรงจูงใจและการยอมรับผลงาน เช่น การให้รางวัลหรือสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์รู้สึกว่าการพัฒนาของตนเองมีคุณค่าและส่งผลต่อความก้าวหน้าเพื่อกระตุ้นการใช้ศักยภาพของทีมอย่างเต็มที่ 3) ควรนำผลการประเมินความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการจัดองค์ประกอบของทีม เพื่อให้เกิดความสมดุลและเสริมจุดแข็งซึ่งกันและกัน ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทั้งสองด้านจากอาจารย์ที่มีผลการประเมินในระดับสูง 2) ควรมีการศึกษาในระดับนานาชาติเพื่อเปรียบเทียบและแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก วงศ์กัลยา. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 สุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิวรพล กุณฑา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- Anderson, T. & Lee, R. (2023). The role of challenging goals in team effectiveness in higher education. *Journal of Educational Management*, 22(10), 664-669.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books. New York: Bloomsbury Publishing.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston, United States of America: Harvard Business School Press.
- Johnson, M. & Brown, K. (2023). Enhancing team performance through emotional intelligence in higher education. *International Journal of Educational Psychology*, 30(2), 67-74.
- Likert, R. (1970). *A technique for the measurement of attitudes*. New York: McGraw-Hill.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the Assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49-60.
- Wilson, C. et al. (2023). Organizational support and team effectiveness in educational institutions. *Journal of Organizational Behavior in Education*, 39(2), 192-199.
- Wong, A. et al. (2023). Emotional intelligence and stress management among university professors. *International Journal of Educational Psychology*, 13(3), 243-274.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.