

โมเดลเชิงสาเหตุของความผาสุกทางจิตของครู

Causal Relationship Model of Teacher's Psychological Well-being

นงพงา เรืองยศ¹, มานพ ชูนิล² และ ปิ่นกนก วงษ์ปิ่นเพชร³

Nongpanga Ruengyot¹, Manop Chunin² and Pinkanok Wongpinpech³

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

E-mail: Nongpanga52@gmail.com

Received May 16, 2023; **Revised** September 16, 2023; **Accepted** September 20, 2023

Abstract

The objectives of this research are to investigate the validity of the causal relationship model of a teacher's psychological well-being with empirical data. The quantitative research method was used for collecting data with 2,140 teachers from 5 provinces in the upper Northeast, and the sample sizes of this study were 763 ground teachers selected as the study sampling by using stratified random sampling method. The questionnaire was used in this study to collect data on five variables, including emotional intelligence, resilience, practical intelligence, compassion at work, and psychological well-being. The data were analyzed using structural equation modeling. Results revealed that the structural model was consistent with empirical data, as indicated by the following indicators: chi-square = 179.428, degree of freedom (df) = 151, relative chi-square = 1.188, p-value = 0.057, root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.016, comparative fit index (CFI) = 0.999, relative fit index (RFI) = 0.994, goodness of fit index (GFI) = 0.980, adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.963, and standardized RMR (SRMR) = 0.020. In addition, 72.3% of the variance associated with psychological well-being was explained by five predictors: emotional intelligence, resilience, practical intelligence, and compassion at work. Resilience had the strongest direct effect on psychological well-being.

Keywords: Emotional Intelligence; Resilience; Practical Intelligence; Compassion at work; Psychological well-being; Teacher

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจทางจิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู 5 จังหวัดภาคอีสาน ตอนบนจำนวน 2,140 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโรงเรียนได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 763 คน เครื่องมือคือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล 5 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นในชีวิต ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง ความการุณย์ในที่ทำงาน ความพึงพอใจทางจิต โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจทางจิตของครู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าของตัวชี้วัด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 179.428, ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 151, ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square) เท่ากับ 1.188, ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.057, ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.016, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999, ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (RFI) เท่ากับ 0.994, ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (GFI) เท่ากับ 0.980, ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.963 และค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.020 ทั้งนี้ ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นในชีวิต ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง ความการุณย์ในที่ทำงานสามารถ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจทางจิตได้ ร้อยละ 72.3 โดยความยืดหยุ่นในชีวิต มีอิทธิพลทางตรงต่อผลความพึงพอใจทางจิต มากที่สุด

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์; ความยืดหยุ่นในชีวิต; ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง; ความการุณย์ในที่ทำงาน; ความพึงพอใจทางจิต; ครู

บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายผู้เรียน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมือง ที่เข้มแข็งของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มีการกล่าวถึงพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนองค์กรองค์กรหนึ่งซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและครูเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในสอนนักเรียนให้มีความรู้ในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ จึงกล่าวได้ว่าครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อกำลังของประเทศชาติต่อไป ครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนจึงต้องมีการปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน การเอื้ออาทร การร่วมมือร่วมใจรวมไปถึงการเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความรู้สึกและส่งผลต่อการทำงาน บุคลากรในโรงเรียนนั้นเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานประจำกลุ่มสาระต่าง ตลอดจนถึงครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนทั้งหมดย่อมมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีการทำงานร่วมกัน หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะประสบปัญหา และอุปสรรคในการทำงานได้ สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ทำการสำรวจดัชนีครูไทย ประชาชนให้คะแนน “ครูไทย” ปี 2565 เต็ม 10

คะแนน ได้ 7.52 คะแนน ลดลงจากปี 2564 ได้ 7.75 คะแนน โดยประชาชนมองว่าครูไทย มีบุคลิกและมนุษยสัมพันธ์ดี พัฒนาดตนเอง ทันสมัย แต่ก็ยังพบปัญหาด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ การควบคุมอารมณ์ จะเห็นได้ว่าภาพพจน์ของครูในสายตาของประชาชน ครูจะมีปัญหาในการควบคุมอารมณ์ของตน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจทางจิตจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร การทำงานอย่างมีความสุขและมีความราบรื่นเป็นสิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่ต้องการความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความ มุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเท อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ครู มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (Hackman and Sutte, 1998) และความสุขในการทำงานเริ่มต้นขึ้นจากความรู้สึกภายในจิตใจ และมีผลต่อการทำงานและมีความรู้สึกทางบวก มีพลัง มีความสนุกสนาน มีความเพลิดเพลินในการทำงาน รู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ได้รับโอกาสพัฒนางานของตน มีความภูมิใจในงาน ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีหัวหน้างานที่เข้าใจมีเมตตา มีการช่วยเหลือและมีความจริงใจต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากความสุขของพนักงาน กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงาน การลาออกลดลง นำมาซึ่งผลกำไร และความยั่งยืนขององค์กร สอดคล้องกับ Gray (2007) พบว่า สถานที่ทำงานที่เต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และถ้าพนักงานมีความสุข สบายใจก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้เต็มศักยภาพของตน และผลประกอบการขององค์กรก็จะดีขึ้นด้วย รวมไปถึงการแสดงอารมณ์ทางบวกในที่ทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความสนุกสนานกับงานที่ทำ โดยไม่มีความวิตกกังวลเป็นความรู้สึกที่เพลิดเพลินสบายใจกับงานที่ทำ และรู้สึกอยากที่จะทำงาน และทำงานอย่างมีชีวิตชีวา หรืออาจรวมไปถึงการตื่นมาในตอนเช้า พร้อมกับความรู้สึกที่อยากจะไปทำงาน การแสดงออกถึงอารมณ์ทางบวก คือ ไม่ซึมเศร้า ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีจิตใจเบิกบาน ไม่รู้สึกว่าเป็นการไปทำงาน รวมถึงความรู้สึกยินดีกับการประสบความสำเร็จใน กิจกรรมต่าง ๆ ความสุขนั้นมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และร่างกายของคนเรา เมื่อเกิดความสุข พลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม การสั่งการของสมองไปยังระบบประสาทก็จะดีขึ้น ส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตน เนื่องจาก ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความ มุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเท อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ครู มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (Hackman & Sutte, 1998)

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนองค์กรองค์กรหนึ่งซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและครูเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในสอนนักเรียนให้มีความรู้ในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ จึงกล่าวได้ว่าครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อกำลังของประเทศชาติต่อไป ครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนจึงต้องมีการปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน การเอื้ออาทร การร่วมมือร่วมใจรวมไปถึงการเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งพฤติกรรมต่างๆเหล่านี้ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความรู้สึกและส่งผลต่อการทำงาน บุคลากรในโรงเรียนนั้น เริ่ม

ตั้งแต่ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานประจำกลุ่มสาระต่าง ตลอดจนจนถึงครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนทั้งหมดย่อมมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีการทำงานร่วมกัน หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันทางจิตในการทำงานก็อาจจะประสบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ จากผลการวิจัยของ Fineman (2000) องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันทางจิตย่อมสามารถลดความเครียดในการทำงานจะลดลงและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และ Seligman et al. (2005) พบว่า ความผูกพันทางจิตเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตโดยรวม มันก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตตามความต้องการของบุคคล ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจต่างๆในชีวิตต่าง รวมถึงสุขภาพ ความสัมพันธ์ การทำงาน และความสำเร็จของตนเอง ความผูกพันทางจิตที่สูงขึ้นนั้นสัมพันธ์กับความสุขโดยรวมและการเติมเต็มในชีวิตที่มากขึ้น

ความผูกพันทางจิต (Psychological well-being) เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าได้ทำในสิ่งที่ต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจ ในการกระทำของตน มีพัฒนาการทางจิตใจที่ค่อนข้างสมบูรณ์ มีความมั่นใจในตนเองมีความพึงพอใจกับประสบการณ์ในชีวิตของตนเอง (Ryff & Keyes, 1995) และความผูกพันทางจิตเป็นการรวมเอาอารมณ์เชิงบวก ความพึงพอใจในชีวิต และการทำงานที่เหมาะสมมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานย่อมส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร

จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวความผูกพันทางจิตมีส่วนช่วยให้การทำงานในองค์กรมีความราบรื่นและส่งผลต่อการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และมีประโยชน์มากต่อองค์กรอย่างมาก ส่งผลถึงความผูกพัน และความพึงพอใจในงาน การมองเห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของงาน ตลอดจนลดความเครียด ความเหนื่อยหน่าย และความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น หากครูมีความผูกพันทางจิตย่อมส่งผลดีต่อตัวเองและบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีสุขภาพจิตที่ดี และมีความสุขในการทำงานและจะส่งผลไปยังการเรียนการสอนที่เป็นหน้าที่หลักของครูอีกด้วยและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อนักเรียน โรงเรียน สังคมและประเทศชาติอีกด้วย เพราะครูถือว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนลูกศิษย์ทั้งด้านวิชาการและการใช้ชีวิตและนักเรียนถือว่าเป็นกำลังสำคัญที่จะพัฒนาประเทศชาติในอนาคตอีกด้วย

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความผูกพันทางจิตของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่ออธิบายปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันทางจิตของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความผูกพันทางจิตของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลจากงานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาความผูกพันทางจิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมไปถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย,วิทยาลัยสายอาชีพต่าง ๆ โรงเรียนประถมศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถนำไปขยายผลเพื่อเป็นประโยชน์ในหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความผูกพันทางจิตของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความผาสุกทางจิตของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นในชีวิต ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง ความการุณย์ในที่ทำงาน และความผาสุกทางจิต

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคอีสานตอนบน ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 2,141 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคอีสานตอนบน ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดบึงกาฬ

ขอบเขตด้านเวลา ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม – พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

ทบทวนวรรณกรรม

จากการสำรวจการทำงานในโรงเรียนของครู ความผาสุกทางจิตส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งสาเหตุสำคัญที่จะทำให้เกิดความผาสุกทางจิต เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงปัจจัยภายในของตัวบุคคล การศึกษาปัจจัยสำคัญเพื่อสร้างความผาสุกทางจิตของครู

ความผาสุกทางจิต (Psychological well-being) Dupuy (1997) ได้อธิบายความผาสุกทางจิตว่า เป็นความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมตนเองได้ เปี่ยมด้วยชีวิตชีวา มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีความกังวลหรือความซึมเศร้า Ryan and Deci (2001) ได้แบ่งความผาสุกทางจิตใจออกเป็น 2 ส่วนโดยส่วนแรกเกี่ยวข้องกับ ความสุขในชีวิต (Hedonic Well-being) ซึ่งเน้นเกี่ยวกับความสุข ความพึงพอใจ การหลีกเลี่ยงจาก ความเจ็บปวด โดยให้บุคคลประเมินถึงอารมณ์และความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ ส่วนที่สองคือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของมนุษย์ (Eudaimonic Well-being) ซึ่งเป็นการที่บุคคลประเมินว่า ตนเองดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องแท้จริงตามตัวตนของตนเองหรือไม่ มีความตระหนักรู้ ยอมรับ ตนเอง สามารถก้าวผ่านพัฒนาการต่างๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีเป้าหมายในชีวิตและสามารถทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จได้ Huppert (2009) ได้ให้ธิบายว่าความผาสุกทางจิตใจไว้ว่าคือการที่ชีวิตเป็นไปด้วยความราบรื่น เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้สึกที่ดีและการบริหารจัดการชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ Rathi (2011) ได้กล่าวว่าความผาสุกทางจิตคือแนวคิดกว้าง ๆ ที่รวมเอาประสบการณ์ส่วนบุคคล เช่นความมั่นใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน หรือลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล อารมณ์เชิงบวก การไม่มีอารมณ์เชิงลบ และการประเมินชีวิตโดยภาพรวมของตนเอง

ความการุณย์ในที่ทำงาน (Compassion at work) ได้อธิบายถึงความการุณย์ในที่ทำงานว่า เป็นความสามารถในการแสดงความเห็นอกเห็นใจ และความห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่มีความทุกข์ การรับฟังผู้อื่นอย่างใส่ใจ เข้าใจมุมมองของผู้อื่น และแสดงความรู้สึกด้วยความจริงใจและเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของคนในที่ทำงาน (Dutton et al., 2014; Kanov, 2004) จากงานวิจัยเห็นได้ว่าความการุณย์เป็นบริบทที่สำคัญในการทำงาน สะท้อนผ่านความรู้สึกจากอีกคนไปสู่อีกคนเพื่อบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น และ Armstrong et al. (2017) กล่าวว่าความการุณย์เป็นเรื่องพิเศษที่สมควรที่มนุษย์ควรมีโดยธรรมชาติ เพราะความการุณย์เป็นบริบทที่สำคัญในการทำงาน ด้าน Phucharoen (2017) ได้ให้ความคิดเห็นว่าเมื่อเกิดความ

การุณย์ในองค์กร สิ่งต่างๆที่ได้คือ ประโยชน์ต่อตนเอง ประโยชน์ต่อผู้อื่นและประโยชน์ส่วนรวมและที่สำคัญที่สุดคือไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น

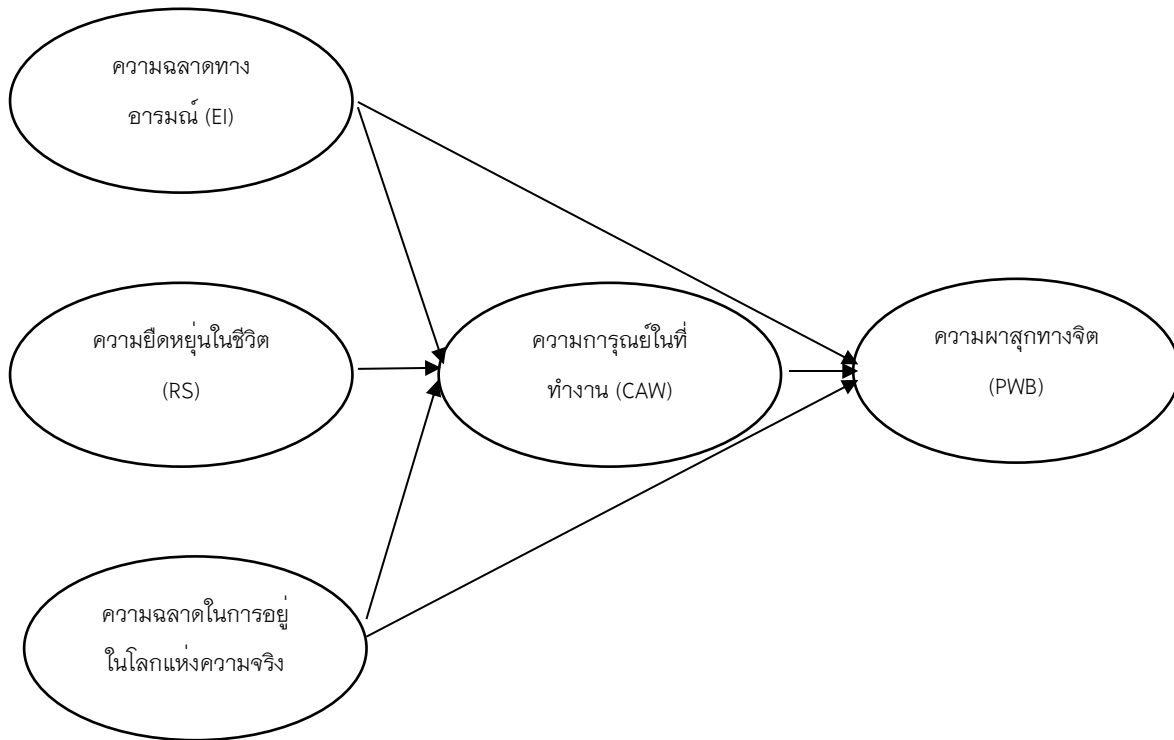
ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) Goleman (1998) ได้อธิบายถึงความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นให้ได้เป็นอย่างดี Salovey and Mayer (1990) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความสามารถในการรับรู้และประเมินตนเองและสามารถแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสมสามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึกที่ดี ที่เกื้อกูลความคิดได้ เข้าใจอารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญ และควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี ในทางที่ส่งเสริมความเจริญของงานของสุขภาพจิตและเชาวน์ปัญญา และ Cooper and Sawaf (1997) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึงความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้อารมณ์ การรู้จักอารมณ์อันเป็นรากฐานของพลังงาน ข้อมูล และการสร้างสัมพันธภาพเพื่อการโน้มน้าวผู้อื่นได้ Salovey and Mayer (1997) ความฉลาดทางอารมณ์เป็น ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ รวมอารมณ์เข้าด้วยกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการคิด เข้าใจอารมณ์ และควบคุมอารมณ์เพื่อส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคล Bar-on (1997) อธิบายว่าเป็น ชุดของความสามารถและทักษะส่วนบุคคล อารมณ์และสังคมที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประสบความสำเร็จในการรับมือกับความต้องการและแรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อม

ความยืดหยุ่นในชีวิต (Resilience) Health Promotion and Wellbeing Center (2016) ได้อธิบายว่าความยืดหยุ่นในชีวิต คือความสามารถในการปรับตัวและการรับมือกับความเครียด ความทุกข์ และความท้าทายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต เป็นกระบวนการฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากหรือ วิกฤตได้สำเร็จ แสดงให้เห็นถึงการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคของชีวิตด้วยพลังจิตที่ดีที่ Fletcher and sarkar (2013) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในชีวิตบทบาทของกระบวนการทางจิตและพฤติกรรมในการส่งเสริมทรัพยากรส่วนบุคคลและปกป้องบุคคล จากผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นจากความเครียด

ความฉลาดในการอยู่กับโลกความแห่งความจริง (Practical Intelligence) Sternberg (1998) ได้อธิบายไว้ว่าการที่บุคคลสามารถหาความเหมาะสมที่สุดระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการสิ่งแวดล้อมและเกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์เพื่อเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างตั้งใจ (การปรับตัว, adaptation) การเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับตัวเอง (การสร้าง, shaping)) หรือการค้นหาสภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงาน (การเลือก, selection) Sternberg (1988), and Wagner and Sternberg (1985) ได้กล่าวว่า ความฉลาดในการอยู่กับโลกความแห่งความจริง เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่ใช้จัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่พบในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับผ่านประสบการณ์ชีวิตส่วนตัวมากกว่าการศึกษาหาความรู้หรือการฝึกอบรมแตกต่างจากความคิดแบบดั้งเดิมที่มองว่าความฉลาดทางปัญญาและทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moller (2005) พบว่าความฉลาดแบบดั้งเดิมที่วัดโดย IQ ไม่เพียงพอที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ความฉลาดที่ประสบความสำเร็จซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์และความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความเป็นจริง มีความสำคัญมากขึ้นสำหรับการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญในชีวิตแสดงให้เห็นว่า ความฉลาดในทางปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการแก้ปัญหาในชีวิตจริงและการที่ทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาความฉลาดทางจิตกับปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยความการุณย์ในที่ทำงานเป็นตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่น

ในชีวิต และความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง นำไปสู่การเกิดความพึงพอใจทางจิตของครู โดยใช้ทฤษฎีตามแบบแผน เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาสรุปและสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

- สมมุติฐานที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจทางจิตของครู
- สมมุติฐานที่ 2 ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริงมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจทางจิตของครู
- สมมุติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจทางจิตของครู
- สมมุติฐานที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจทางจิตของครูโดยผ่านความพึงพอใจในงานของครู
- สมมุติฐานที่ 5 ความยืดหยุ่นในชีวิตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจทางจิตของครูโดยผ่านความพึงพอใจในงานของครู
- สมมุติฐานที่ 6 ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจทางจิตของครูโดยผ่านความพึงพอใจในงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งวิเคราะห์และประมวลผลความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยเทคนิคสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และนำผลที่ได้มาอภิปรายผล สรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย โดยวิธีการวิจัยประกอบด้วย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคอีสานตอนบน ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดบึงกาฬ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในภาคอีสานตอนบน จำนวน 13 โรงเรียน จำนวนครู ทั้งหมด 2,140 คน (ข้อมูลปี 2564 จากศึกษาธิการภาค 10) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 15 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (Hair et al., 2010) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเท่ากับ 50 พารามิเตอร์ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงเท่ากับ 750 คน คำนวณจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละจังหวัด และเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์และการสูญหายของข้อมูล จึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 10 หรือคิดเป็น 75 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเท่ากับ 825 คน

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตภาคอีสานตอนบน จำนวน 5 จังหวัด โดยสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) (Siljaru, 2017) โดยคัดเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ของแต่ละจังหวัด ที่มีจำนวนครู 100 คนขึ้นไป และทำการเก็บข้อมูลจำนวน 763 คน ซึ่งมากกว่าและเพียงพอต่อจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งมี 6 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประเภท กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับการศึกษา และสถานภาพ โดยในแต่ละข้อคำถามจะมีช่องให้เลือก เช่น ระดับการศึกษา จะมีช่องให้เลือก 3 ช่อง คือ ช่องที่ 1 ระดับปริญญาตรี ช่องที่ 2 ระดับปริญญาโท และช่องที่ 3 สูงกว่าปริญญาโท เป็นต้น ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบสอบถามความการุณย์ในที่ทำงาน พัฒนามาจากแนวคิดของ Lilius et al. (2008) จำนวน 26 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Daniel (1998) จำนวน 54 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ตอนที่ 4 แบบสอบถามความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริง โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Sternberg (2000) จำนวน 13 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 5 แบบสอบถามความยืดหยุ่นในชีวิต โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Davis (1999) จำนวน 36 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจทางจิต โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Ryff (1995) จำนวน 56 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดย 1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไป

(Srisa-ard, 2017) 2. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ซึ่ง George and Mallery (2003) ได้ระบุว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้และน่าเชื่อถือควรมีค่ามากกว่า .7 ขึ้นไป จากการวิเคราะห์ทั้ง 5 ตัวแปร มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .7 ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนั้นสรุปได้ว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมกับงานวิจัย 3.การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า โมเดลการวัดทั้ง 5 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha Coefficient: α)

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (>.7)
1. ความการุณย์ในที่ทำงาน	.893
2. ความฉลาดทางอารมณ์	.943
3. ความยืดหยุ่นในชีวิต	.894
4. ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง	.918
5. ความผาสุกทางจิต	.955

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความผาสุกทางจิตของครู มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผลการตรวจสอบค่าของดัชนีความสอดคล้องนั้นผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et al., 2010)

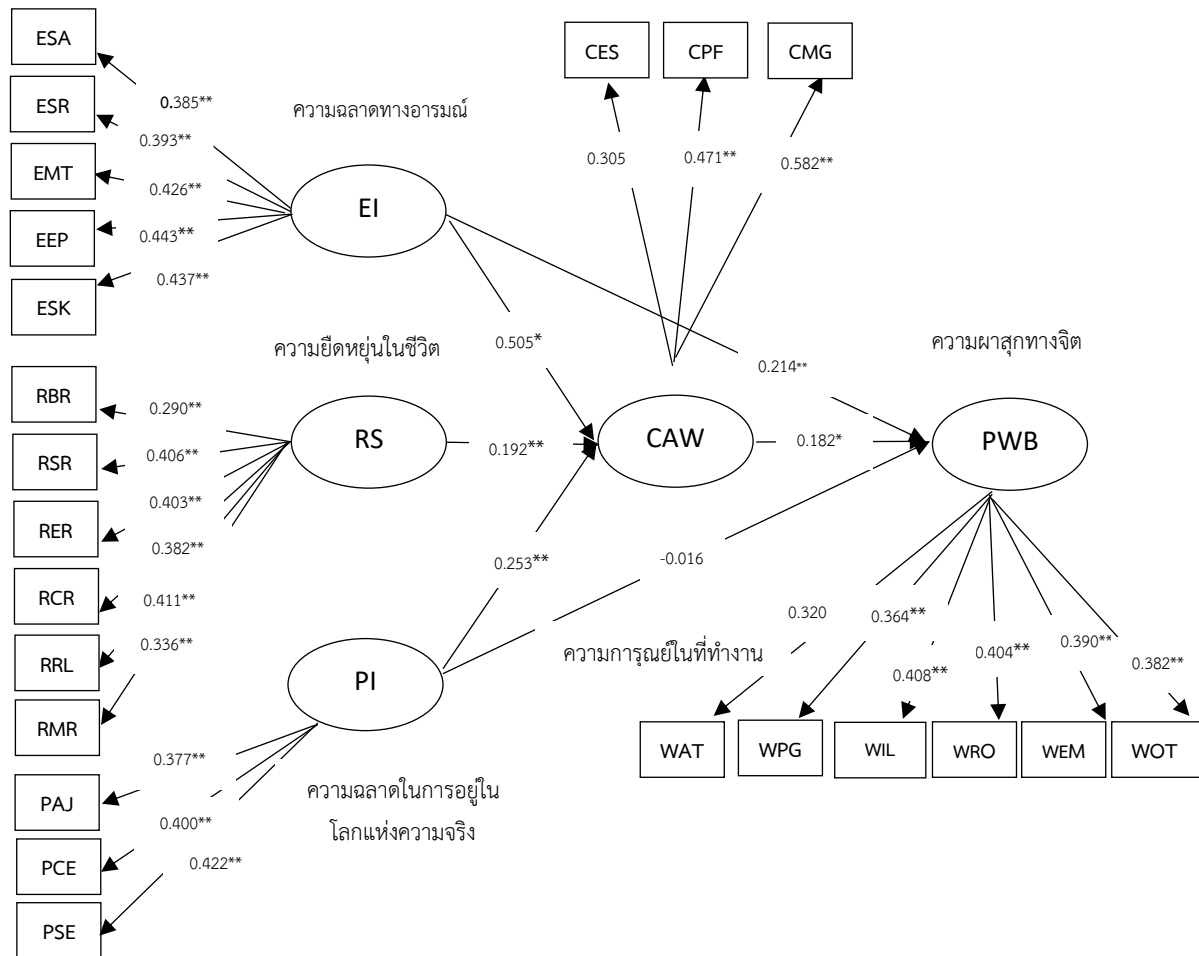
ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลไกของตัวแบบก่อน – หลังปรับโมเดล กรณีปรับตัวแบบตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ค่าดัชนีความ กลมกลืน	เกณฑ์ การพิจารณา	ก่อนปรับตัวแบบ		หลังปรับตัวแบบ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$(\chi^2) / df$	< 2.00	4.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.18	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.033	ผ่านเกณฑ์	0.020	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.066	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.016	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.983	ผ่านเกณฑ์	0.983	ผ่านเกณฑ์
NNFI	≥ 0.90	0.985	ผ่านเกณฑ์	0.985	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.987	ผ่านเกณฑ์	0.999	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.902	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.980	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.877	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.963	ผ่านเกณฑ์
RFI	≥ 0.90	0.980	ผ่านเกณฑ์	0.994	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโมเดลความสัมพันธ์ของสาเหตุของความความผาสุกทางจิตของครู (n=763)

ตัวแปรผล/ ตัวแปรเหตุ	CAW			PWB		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
EI	0.505** (0.056)	–	0.505** (0.056)	0.306** (0.041)	0.092* (0.043)	0.214** (0.059)
RS	0.192** (0.050)	–	0.192** (0.050)	0.561** (0.046)	0.035* (0.017)	0.526** (0.048)
PI	0.253** (0.055)	–	0.253** (0.055)	0.030 (0.040)	0.046* (0.023)	–0.016 (0.045)
CAW	–	–	–	0.182* (0.082)	–	0.182* (0.082)
ค่าสถิติ $\chi^2 = 179.428$; $df = 151$; $p = 0.057$; $GFI = 0.980$; $AGFI = 0.963$; $CFI = 0.999$; $RFI = 0.994$; $SRMR = 0.020$; $RMSEA = 0.016$						
สมการโครงสร้าง	CAW	PWB				
R ²	0.723	0.690				

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$; TE = ผลรวมอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized total effect); IE = อิทธิพลทางอ้อมในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized indirect effect); DE = อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized direct effect); ตัวเลขในวงเล็บ = ค่า unstandardized estimated parameter/standard error



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์ของสาเหตุของความผาสุกทางจิตของครู (หลังปรับโมเดล)

Chi-Square = 179.428, df = 151, P-value = 0.057, RMSEA = 0.016, R² ของ PWB = 0.690

หมายเหตุ: *p < .05, **p < .01, ESA = การตระหนักรู้ในตนเอง, ESR = การควบคุมตนเอง, EMT = การจงใจตนเอง, EEP = การเอาใจเขามาใส่ใจเรา, ESK = ทักษะทางสังคม, RBR = ความยืดหยุ่นทางร่างกายและพฤติกรรม, RSR = มนุษยสัมพันธ์และความยืดหยุ่นทางสังคม, RER = ความยืดหยุ่นทางอารมณ์, RCR = ความยืดหยุ่นทางปัญญา, RRL = ความยืดหยุ่นทางจิตวิญญาณ, RMR = ความยืดหยุ่นของชุมชน, PAJ = การปรับตัวต่อความต้องการของสภาพแวดล้อม, PCE = การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับตนเอง, PSE = การค้นหาสภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงาน, GES = การให้การสนับสนุนทางอารมณ์, GPF = การให้เวลาและความยืดหยุ่น, GMG = การให้สิ่งของที่ดี, WAT = การยอมรับตนเอง, WPG = การเติบโตภายในของตนเอง, WIL = จุดมุ่งหมายในชีวิต, WRO = ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น, WEM = ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม, WOT = อิสระแห่งตน

ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ (EI) ความยืดหยุ่นในชีวิต (RS) ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง และความสามารถในที่ทำงานของครู (CAW) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจได้ร้อยละ 69.0 ส่วนตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ (EI) ความยืดหยุ่นในชีวิต (RS) ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริงสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในที่ทำงาน (CAW) ได้ร้อยละ 72.3

จากตารางที่ 1 และ ภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ (EI) มีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรความพึงพอใจ (PWB) เท่ากับ 0.214 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง (PI) มีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรความพึงพอใจ (PWB) เท่ากับ -0.016 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถในที่ทำงาน (CAW) มีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรความพึงพอใจ (PWB) เท่ากับ 0.182 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์ (EI) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมไปยังตัวแปรความพึงพอใจ (PWB) โดยผ่านตัวแปรความสามารถในที่ทำงานเท่ากับ 0.092 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 ความยืดหยุ่นในชีวิต (RS) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมไปยังตัวแปรความพึงพอใจ (PWB) โดยผ่านตัวแปรความสามารถในที่ทำงานเท่ากับ 0.035 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง (PI) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมไปยังตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PWB) โดยผ่านตัวแปรความสามารถในที่ทำงาน (CAW) เท่ากับ 0.046 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาจากสมมติฐานการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจของครู มีทั้งที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สามารถอธิบายได้ดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ มีผลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีความฉลาดทางอารมณ์ทางอารมณ์สูง จะส่งผลให้มีความพึงพอใจสูงขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าความฉลาดทางอารมณ์มีผลทำให้ครู มีความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ และความฉลาดทางอารมณ์ของแต่ละคนอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การควบคุมอารมณ์ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Joseph and Newman (2010) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ และขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การควบคุมอารมณ์และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล และงานวิจัยของ Lopes et al. (2005) พบว่า การมีความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทำสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ดี ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Martins et al. (2010) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีส่งผลต่อความพึงพอใจ และเกิดความสัมพันธ์ที่ดี และโดยเฉพาะ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น และงานวิจัยของ Extremera et al. (2007) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อความพึงพอใจ

ทางจิต และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการรับรู้ความเครียดของตนเองจากศึกษากลุ่มตัวอย่างในประเทศสเปน

ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจทางจิต โดยไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจทางจิต ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจทางจิตของครูให้เห็นว่า ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริง ไม่มีส่วนทำให้ความพึงพอใจทางจิตเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Sternberg (2003) ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริง มีความสำคัญต่อความสำเร็จในหลายด้าน และเกี่ยวข้องกับความสุขทางจิตอีกด้วย Shatnawi (2018) พบว่า ทั้งความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริง และความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขทางจิต และเป็นตัวทำนายความสำเร็จทางวิชาการและโอกาสทางอาชีพในอนาคต แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริงสูง ไม่ได้ทำให้มีความสุขทางจิตเพิ่มขึ้น อาจจะเนื่องมาจากสภาพสังคมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อีกทั้งที่ผ่านมาเกิดการระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งทำให้ผู้คนต้องมีการปรับตัวอย่างที่เคยเป็นมาก่อน โรงเรียนต้องหยุดการเรียนการสอน เพื่อให้ทุกคนกักตัวอยู่ที่บ้านตามนโยบายของรัฐบาล ครูต้องสอนออนไลน์ ซึ่งครูจึงต้องเรียนรู้และปรับตัวและใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน ฉะนั้นการมีความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริงมากจึงอาจไม่ได้ทำให้ครูมีความสุขทางจิตเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kafetsios and Zampetakis (2008) ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุขทางจิต โดยสาเหตุเกิดสภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล เช่น รับรู้ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน จึงทำให้ความสุขทางจิตต่ำลงจากการรับรู้ตามสภาวะที่เป็นจริง

ความการุณย์ในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจทางจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความการุณย์ในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจทางจิตของครู การวิจัยเชิงประจักษ์ส่วนใหญ่ได้ทดสอบว่า ความการุณย์มีประโยชน์ต่อคนที่มีความการุณย์ได้เสียช่วยให้อีกคนหนึ่งพ้นตัวจากการเจ็บป่วยทางใจและการบาดเจ็บทางร่างกาย และความเจ็บปวดทางด้านจิตใจ อีกทั้งมีหลักฐานได้สนับสนุนว่า ความการุณย์ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก (ความรู้สึกขอบคุณ) คลายกังวล (Lilius et al., 2008) และช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่องานมากขึ้น (Lilius et al., 2008) ในขณะเดียวกัน การศึกษาเชิงประจักษ์ได้ชี้แนะให้เห็นถึงความการุณย์ว่า เป็นตัวแสดงออกถึงการยกย่องและเห็นคุณค่าจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง ช่วยให้คนที่ทำงานรู้สึกว่ามีคุณค่า (Frost, 2003) ความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับเกียรตินี้ไม่ใช่ว่าการได้รับในการทำงานในองค์กร แต่เป็นบางสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นหรือถูกทำลายโดยการแสดงออกของบุคคลในที่ทำงาน และยังส่งผลต่อความสุขของมนุษย์ ซึ่งเป็นความสุขทางจิตซึ่งผลลัพธ์ตรงกับความสุขทางจิต

ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจทางจิตของครู ผ่านความการุณย์ในที่ทำงานของครู โดยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 แสดงว่า ความการุณย์ในที่ทำงานมีส่วนทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขทางจิตของครูเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง การควบคุมตนเองและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีทักษะการสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ทำให้มีความสุขทางจิตสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tsousis and Nikolaou (2005) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจทางจิต และทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการอารมณ์ที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล หากมีความฉลาดทางอารมณ์สูงความสุขทางจิต

ก็จะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mikolajczak and Luminet (2008) พบว่า จากการประเมินกลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่ชาวเบลเยียม ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผาสุกทางจิต และเกี่ยวข้องกับวิธีการในการเผชิญปัญหาและทำให้ปรับตัวได้ดีขึ้น และมีระดับความเครียดที่ลดลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carmeli et al. (2009) พบว่า กลุ่มตัวอย่างในประเทศอิสราเอล มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกทางจิตและส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ในชีวิต และสามารถปรับตัวได้และสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

ความยืดหยุ่นในชีวิตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของครู โดยผ่านความการุณย์ในที่ทำงานของครู โดยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า ความยืดหยุ่นในชีวิตมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อ ความผาสุกทางจิตของครู โดยผ่านความการุณย์ในที่ทำงาน แสดงว่าความการุณย์ในที่ทำงานมีส่วนทำให้ความยืดหยุ่นในชีวิตกับผลของความผาสุกทางจิตของครูเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูมีความยืดหยุ่นในชีวิตมีความสามารถในการพาตัวเองกลับสู่ความสมดุลของชีวิต มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และการตอบสนองเชิงบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ong et al. (2009) พบว่า ความยืดหยุ่นในชีวิตของวัยผู้ใหญ่ มีลักษณะเฉพาะจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การควบคุมอารมณ์ ผลกระทบเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม และความรู้สึกต่อเป้าหมาย ช่วยให้มีการปรับตัวที่ดีและมีความสัมพันธ์เชิงบวกทำให้ความผาสุกทางจิตสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siebert et al. (2016) พบว่า ความยืดหยุ่นในชีวิตส่งผลต่อความผาสุกทางจิต และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การทำกิจกรรมร่วมกัน การสนับสนุนทางสังคม และผลกระทบเชิงบวกจากผู้อื่น และงานวิจัยของ Rutter (2012) พบว่า ความยืดหยุ่นในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกทางจิต และเกี่ยวข้องกับกระบวนการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ส่วนบุคคล

ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของครู โดยผ่านความการุณย์ในที่ทำงานของครู เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริง ตนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผาสุกทางจิตของครูโดยผ่าน ความการุณย์ในที่ทำงาน แสดงว่า ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริงมีส่วนทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง ความการุณย์ในที่ทำงานกับความผาสุกทางจิตเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะครูที่มีความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริงสูง จะมีการปรับตัวต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ที่เพิ่มขึ้นจากประสบการณ์เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีเป้าหมายให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Chen et al. (2001) พบว่า ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกทางจิต การรับรู้ความสามารถของตนเองและการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ferrante and Buehler (2012) พบว่า จากการศึกษากลุ่มผู้ใหญ่อเมริกัน ความฉลาดในการอยู่กับโลกแห่งความจริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกทางจิต และเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ เช่น การเปิดกว้างต่อประสบการณ์และความมีมนุษยธรรมของแต่ละบุคคล รวมถึงบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความผาสุกทางจิตของครู มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการศึกษาสอดคล้องตามทฤษฎี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นในชีวิต และความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง สามารถทำนายความการุณย์ในที่ทำงานและความผาสุกทางจิตในระดับสูง และเพิ่มความผาสุกทางจิตในที่ทำงานของครูให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

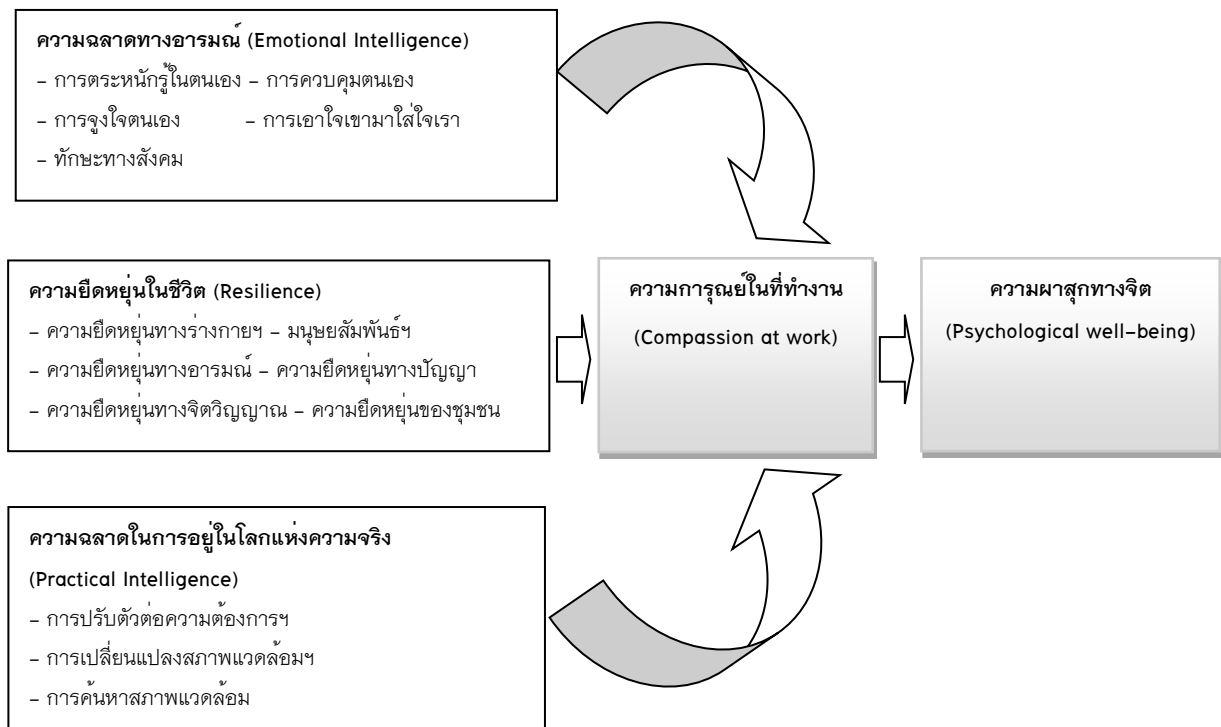
1. ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผาสุกทางจิต อธิบายได้ว่าครูมีความฉลาดทางอารมณ์สูงมีผลต่อความผาสุกทางจิต ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูมีความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตัวเอง การจงใจตนเอง การเอาใจเขามาใส่ใจเราและมีทักษะทางสังคม จะช่วยให้ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้นและมีความผาสุกทางจิตที่เพิ่มขึ้นและมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
2. ความยืดหยุ่นในชีวิตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผาสุกทางจิต อธิบายได้ว่า ความยืดหยุ่นในชีวิตมีผลต่อความผาสุกทางจิต ดังนั้น หากส่งเสริมกิจกรรมให้ครูมีความยืดหยุ่นในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่งเสริมทางร่างกาย อารมณ์และทางสังคม จะช่วยครูรู้จักความยืดหยุ่นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้
3. ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริงมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผาสุกทางจิต โดยผ่านความการุณย์ในที่ทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง เป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อให้ครูเกิดความผาสุกทางจิต ไม่ว่าจะเป็นปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน การหาสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงานของครู และทำให้ครูมีความพึงพอใจและเกิดความผาสุกทางจิต

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากับประชากรในกลุ่มอื่นๆเพื่อสามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษาในงานวิจัยเรื่องนี้
2. ควรมีการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาความผาสุกทางจิตด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำกิจกรรมการโค้ช การฝึกอบรม ฯลฯ
3. ทบทวนวรรณกรรมเพื่อเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาเป็นตัวแปรแฝงในการศึกษาสาเหตุของความผาสุกทางจิตของครู เช่น ตัวแปร Mindfulness, Social power เป็นต้น
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผาสุกทางจิตของครูในพื้นที่อื่นที่มีสภาพแวดล้อมต่างกัน เช่น ในเขตภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

ความฉลาดทางจิต เป็นพื้นฐานที่ความจำเป็นในการปฏิบัติงานของมนุษย์ จากงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นในชีวิต ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง ความการุณย์ในที่ทำงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความฉลาดทางจิต โดยจะเห็นได้ว่าความฉลาดทางจิตเป็นอารมณ์ในเชิงบวก ฉะนั้นหากองค์กรมีความฉลาดทางจิตย่อมส่งผลดีในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นในชีวิต ความฉลาดในการอยู่ในโลกแห่งความจริง ความการุณย์ในที่ทำงาน ย่อมจะเกิดความฉลาดทางจิตและสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตที่ดีขึ้นมักจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี และมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น ซึ่งล้วนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานในองค์กร หากมีการพัฒนาความฉลาดทางจิตในองค์กรต่าง ๆ ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานทุกด้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้น



References

- Armstrong, M., Morris, C., Abraham, C., & Tarrant, M. (2017). Interventions utilising contact with people with disabilities to improve children's attitudes towards disability: a systematic review and meta-analysis. *Disability and Health Journal*.
<https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2016.10.003>
- Bar-On, R. (1997). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 9, 7-25.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and emotional intelligence. *Journal of Workplace Learning*, 21(4), 285-299.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. Grosset/Putnam.
- Davis, N. J. (1999). *Resilience, Status of the Research and Research-Based Model*.
<https://menalhealth.sahsa.gvo/shoolviolence/5-8resilience.asp>
- Dutton, J. E., Workman, K. M., & Hardin, A. E. (2014). Compassion at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 277-304.
DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091221
- Dupuy, F. (1997). *The Mechanization of the Mind: On the Origins of Cognitive Science*. Princeton University.
- Extremera, N., Durán, A., & Rey, L. (2007). The moderating effect of trait meta-mood and perceived stress on life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 901-911.
- Ferrante, C. J., & Buehler, R. (2012). Street smarts: Wisdom in action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(3), 603-617.
- Fineman, S. (2000). *Emotion in organizations*. Sage.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological Resilience: A Review and Critique of Definitions, Concepts and Theory. *European Psychologist*, 18, 12-23.
<http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Frost, P. J. (2003). *Toxic emotions at work: How compassionate managers handle pain and conflict*. Harvard Business School.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
-

- Gray, R. (2007). *A Climate of Success: Creating the right organizational climate for high performance*. Butterworth–Heinemann.
- Hackman, J. R., & Sutte, L. J. (1998). *Improving life at work: Behavior science approaches to Organizational change*. Goodyear.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164.
DOI: 10.1111/j.1758-0854.2009.01008.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44(3), 712–722.
- Kanov, J. M. (2004). Measuring the six sigma organization. *TQM Journal*, 16(4), 254–263.
DOI: 10.1108/09544780410546510
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 193–218. DOI: 10.1002/job.507
- Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., Beers, M., & Petty, R. E. (Ed.). (2005). Emotion Regulation Abilities and the Quality of Social Interaction. *Emotion*, 5(1), 113–118.
<https://doi.org/10.1037/1528-3542.5.1.113>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49(6), 554–564.
- Mikolajczak, M., & Luminet, O. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 44(7), 1445–1453.
- Moller, C. (2005). *Creative intelligence*. Claus Moller Consulting.
-

- Ong, A. D., Bergeman, C. S., & Boker, S. M. (2009). Resilience comes of age: Defining features in later adulthood. *Journal of Personality*, 77(6), 1777–1804.
- Phucharoen, W. (2017). *Compassion can solve every problem, win every crisis*. Amarin.
- Rathi, N. (2011). Emotional intelligence and its relationship with leadership practices. *South Asian Journal of Management*, 18(1), 82–94. DOI: 10.1177/097135571101800108
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104.
- Rutter, M. (2012). *Resilience as a dynamic concept*. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335–344.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. DOI: 10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1997). *Emotional intelligence*. In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3–31). Basic Books.
- Schlegel, R. J., & Barry, H. III. (1991). Emotional intelligence: A new personality construct?. *Imagination, Cognition and Personality*, 10(3), 185–211.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421.
- Shatnawi, D. (2018). The relationship between practical intelligence, emotional intelligence, and psychological well-being among undergraduate students. *Education Research International*, 2018.
- Siebert, D. C., Siebert, C. F., & Siebert, E. (2016). Resilience, psychological well-being and the activity theory. A study in the domain of women and sport. *European Journal of Sport Science*, 16(7), 857–865.
- Siljaru, T. (2017). *Research and analysis of statistical data using SPSS and AMOS* (17th ed). Business R&D.
-

- Srisa-ard, B. (2017). *Preliminary research* (10th ed.). Suwiriyan.
- Sternberg, R. J., & Kaufman, J. C. (1998). Human Abilities. *Annual Review of Psychology*, 49, 479–502. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.479>
- Sternberg, R. J. (2000). Successful intelligence: A model for testing intelligence beyond IQ tests. *Educational Psychologist*, 35(4), 209–223.
- Sternberg, R. J. (2003). *Wisdom, intelligence, and creativity synthesized*. Cambridge University.
- Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2005). Exploring the relationship of emotional intelligence with physical and psychological health functioning. *Stress and Health*, 21(2), 77–86.
- Wagner, R. K., & Sternberg, R. J. (1985). Practical Intelligence in Real-World Pursuits: The Role of Tacit Knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(2), 436–458.