

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

The relationship between emotional quotient and

personnel administration of administrators under

the office of secondary educational service in area

the upper northeastern region

กนกกร ไชยกว้าง^{1*} ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์¹ และ พนายุทธ ไชยบาล¹

Kanokon Chaikwang^{1*}, Prapornthip Kunagornpitak¹ and Panayuth Choeybal¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ (2) ระดับการบริหารงานบุคคล และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 289 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถาม

¹ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

¹ The Faculty of Graduate Studies, Udon Thani Rajabhat University, Thailand 41000

* Corresponding author e-mail: numwanmamama@gmail.com

การบริหารงานบุคคล มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the level of emotional quotient (2) the level of personnel administration and (3) the relationship between the emotional quotient and personnel administration of administrators under the office of secondary educational service area the upper northeastern region.

The sample group consisted of 289 of administrators under the office of secondary educational service area the upper northeastern region selected by stratified random sampling. The research instrument a 4-rating-scale questionnaire with the reliability of the emotional quotient at 0.97 and instrument a 5-rating-scale questionnaire with the reliability of the personnel administration at 0.94. The data were analyzed by the Statistical Package for the Sciences to employ frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson product-moment correlation coefficient.

The results were as follows:

1. The emotional quotient of administrators under the office of secondary educational service area the upper northeastern region was at a normal level.
2. The personnel administration of administrators under the office of secondary educational service area the upper northeastern region was at a high level both overall and specifically.
3. The emotional quotient had relationship to personnel administration of administrators under the office of secondary educational service area the upper northeastern region.

Keywords: language structures, translation, strategies, Thai food names

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารพัฒนาคุณภาพของตนให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข และอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 3) และมุ่งให้การจัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 4) สถานศึกษาและองค์กรปกครอง โดยเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 9 (2) มาตรา 41 และมาตรา 42 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 15) นอกจากนี้ในมาตรา 39 ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 14)

ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management: SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับ

สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริหารจัดการได้สอดคล้องตามสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ตอบสนองต่อความสามารถ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ชุมชนได้อย่างรวดเร็ว และที่สำคัญคือทุกส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในลักษณะของการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้า และมีคุณภาพ ต้องอาศัยศิลปะ ความเข้าใจถึงธรรมชาติพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งต้องการความเข้าใจ และการมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่มีความมั่งคั่ง มีความฉลาดทางอารมณ์ หากผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งความฉลาดทางปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ ในการสร้างสรรค์ สูง ย่อมไปสู่ความสำเร็จได้ง่าย (ทศ คณาพร, 2551: 19) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีความสำคัญมากในการเป็นผู้นำที่จะทำให้ประสบความสำเร็จของบุคคล โดยเชอร์ปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียง 20 เปอร์เซ็นต์ และอีก 80 เปอร์เซ็นต์ เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ จึงทำให้ผู้บริหารต้นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ขึ้น โกลแมน (Goleman, 1998: 45) โดยคนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมุ่งความสำเร็จของงาน และความสามารถตอบสนองความต้องการ ที่เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้วยคือ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมได้ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1994: 65)

การศึกษางานวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าผู้ที่มีเชอร์ปัญญาสูง แต่ต้องล้มเหลวต่อตำแหน่งผู้บริหาร เพราะขาดความเข้าใจมนุษย์ ขาดการมีปฏิสัมพันธ์และการมีอารมณ์ที่ดี และพบว่า การมีอารมณ์ดีเป็นพื้นฐานทำให้คนมีสุขภาพจิตดี ความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ง่าย โดยมีลักษณะการใช้สมอง ทักษะ และอารมณ์ที่ดีในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และสามารถใช้ได้กับตนเอง ผู้ที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ จะนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล และใช้ความสามารถในทางเชอร์ปัญญาที่มีอยู่ไม่เต็มที่ (กรมสุขภาพจิต, 2543: 75) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งองค์ประกอบ 3 ด้าน ของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวความคิดของกรมสุขภาพจิต (2546: 2-3) ดังนี้ 1) ด้านดี 2) ด้านเก่ง และ 3) ด้านสุข โดยผู้บริหารต้องรู้จักนำมาประยุกต์เพื่อนำพองค์การก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง ความฉลาดทางอารมณ์ของบริหารทำให้เกิดผลกระทบไปในทางที่ดีต่อองค์การ โดยช่วยบุคลากร

สร้างสรรค์งาน มีการยอมรับในจุดมุ่งหมายมีความหมาย ทำให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กรได้อย่างแท้จริง

สิ่งสำคัญที่ถือว่ามีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางอารมณ์คือ การบริหารงานบุคคล ซึ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากเพราะสามารถทำให้บุคคลทราบบทบาทและหน้าที่ของตนเอง องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดมนุษย์มีความสำคัญมากกว่าเป็นทรัพยากรแต่มนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Asset) หรือเป็นทุน (Capital) ให้แก่องค์กร องค์กรใดจะสามารถทำให้มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ทรงค่าได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์กร หรือที่เรียกว่า ภาวะ “การบริหารงานบุคคล” นั้นเอง (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548: 9) ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารของหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับตามเป้าหมายต้องได้รับความร่วมมือของบุคคลทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การพัฒนาหรือฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลจึงไม่เพียงแต่ไปสู่ความสำเร็จเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างมีความสุขอีกด้วย โดยแบ่งการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (2546: 51) ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยศึกษาความสำเร็จทางอารมณ์ตามแนวความคิดของกรมสุขภาพจิต (2546) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านดี 2) ด้านเก่ง และ 3) ด้านสุข โดยผู้บริหารต้องรู้จำนำมาประยุกต์ใช้เพื่อนำพาองค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงความฉลาด

ทางอารมณ์ของการบริหารทำให้เกิดผลกระทบไปในทางที่ดีต่อองค์การ โดยช่วยบุคลากรสร้างสรรค์งาน มีการยอมรับในจุดมุ่งหมายมีความหมาย ทำให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพ บุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์การได้อย่างแท้จริง และศึกษาการบริหารงานบุคคลตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (2546) ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ทำให้ทราบถึงความฉลาดทางอารมณ์แต่ละด้านว่ามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลแต่ละด้านหรือไม่ อย่างไรก็ตามการศึกษายังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และผลงานวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

สมมติฐานของการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีความสัมพันธ์กัน

วิธีการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 1,171 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเษมสกุล, 2556: 165) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 289 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการบริหารงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า และตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ .97 และ .94 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ จำนวน 289 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาจากทางไปรษณีย์ จำนวน 289 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์ โดยคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ใช้เกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต(2546: 109) ดังนี้

- 178 – 208 คะแนน หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติ
- 143 – 177 คะแนน หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ
- 142 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าปกติ

เกณฑ์การแปลผลวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ใช้เกณฑ์ตามบุญชม ศรีสะอาด (2545: 102) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแปลผลเป็นระดับความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550: 316)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.70 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.01 – 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

*หากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก

*หากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

ผลการศึกษา

1. ผลการวิจัยระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน (289)	ร้อยละ
1. มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติ	134	46.37
2. มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ	141	48.79
3. มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าปกติ	14	4.84

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ (ร้อยละ 48.79) รองลงมา มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติ (ร้อยละ 46.37) และมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าปกติ (ร้อยละ 4.84)

2. ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.35	0.63	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.33	0.69	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.44	0.63	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.24	0.75	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	4.33	0.75	มาก
โดยรวม	4.34	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.35$), ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.33$), ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.33$) และคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.24$) ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เป็นดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล						
ความฉลาดทางอารมณ์	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ด้านการออกจากราชการ	รวม
ด้านดี	0.227**	0.249**	0.301**	0.382**	0.316**	0.343**
ด้านเก่ง	0.273**	0.326**	0.338**	0.444**	0.356**	0.404**
ด้านสุข	0.348**	0.406**	0.431**	0.448**	0.424**	0.475**
โดยรวม	0.318**	0.369**	0.401**	0.476**	0.410**	0.458**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ($r=0.458$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์หลายด้าน พบว่า

ด้านดี มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง กับการบริหารงานบุคคล 3 ด้าน ($r=0.301$, $r=0.382$ และ $r=0.316$) ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับต่ำ ($r=0.227$ และ $r=0.249$)

ด้านเก่ง มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง กับการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ($r=0.326$, $r=0.338$, $r=0.444$ และ $r=0.356$) ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับต่ำ ($r=0.273$)

ด้านสุข มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง กับการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ($r=0.348$, $r=0.406$, $r=0.431$, $r=0.448$ และ $r=0.424$)

สรุปผลการศึกษาและวิจารณ์

สามารถผลของการศึกษาตามสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีข้อค้นพบที่น่าสนใจอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการตนเอง ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการรับผิดชอบ ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง สามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา มีสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต ตลอดจนมีความสุขสบายใจ ซึ่งการที่บุคคลจะเข้าสู่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการประเมิน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมทั้งการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ และได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ รู้ และเข้าใจหลักการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษามีคุณภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤติกา หล่อวัฒนาวงศ์ (2547: 43) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง รวมถึงความสามารถบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากอารมณ์ เพื่อให้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ออน (Bar-on, 1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542: 30) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นชุดของขีดความสามารถ สมรรถนะและทักษะทางจิตพิสัยที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการต่อสู้กับข้อเรียกร้องและแรงกดดันต่าง ๆ ที่มาจากภาวะแวดล้อมที่มีผลต่ออารมณ์สุขภาพจิตที่ดีและการประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เมเยอร์ และสโลเวย์ (Mayer & Salovey, 1997: 10) ที่ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) คือความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองและรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่นมีความตระหนักรู้เท่าทันในอารมณ์เหล่านั้นและสามารถใช้ประโยชน์จากการตระหนักรู้ทางอารมณ์และความรู้สึกเป็นแนวทางในการแสดงออกด้านความคิดและพฤติกรรมของบุคคลอย่างเหมาะสมความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรับรู้อารมณ์อย่างถูกต้องชื่นชมและการแสดงออกอย่างเหมาะสมนอกจากนั้น ยังสามารถประเมินและแยกแยะอารมณ์ส่งผลต่อความคิด และความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ และความรู้สึก รวมทั้งความสามารถควบคุมอารมณ์เพื่อพัฒนาสติปัญญาและอารมณ์ให้เจริญสมวัย

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรชัย เทพขจร (2551) ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธรรมรัตน์ ธรรมพุทฺธวงศ์ (2551) ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนวดี พิลัยสวัสดิ์ (2555) ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ รู้ และเข้าใจหลักการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 51) ได้กำหนดให้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการ การวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 9) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2548: 2) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นองค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้บุคคลที่มีอยู่ในองค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในบรรดาบุคคลในองค์การนั้น ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการและเทคโนโลยี ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญยิ่ง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัชย์ ธรรมมา (2550) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง ของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤป สืบวงษา (2552) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บำรุง นวลประจักษ์ (2552) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์

และความต้องการตนเองความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการรับผิดชอบ ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา มีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต ตลอดจนมีความสุขสงบทางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998: 317) ที่กล่าวว่า วิชา ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจตนเองบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนเองและอารมณ์ที่เกิด จากความสัมพันธ์อื่น ๆ ได้โดยเขาเชื่อว่า ความฉลาดทางด้านอารมณ์นั้นแตกต่างจากความ ฉลาดทางด้านสติปัญญา (IQ) แต่เสริมเกื้อกูลกันคนที่เก่งแต่หนังสือแต่ขาด ความฉลาดทาง อารมณ์ (EQ) มักจะทำงานให้คนที่ระดับความฉลาดทางด้านสติปัญญา (IQ) ต่ำกว่าตนแต่มี ความเป็นเลิศทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วรวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2548: 18) ที่สรุปไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถ ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของ ตนเพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2546: 1) ที่กล่าวไว้ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข

ผลกาวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุชรินทร์ แก้วประเสริฐ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในอำเภอเรณูนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในอำเภอเรณูนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ส่วนใหญ่ อยู่ในเกณฑ์ปกติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างความฉลาดทาง

อารมณให้อยูในเกณที่สูงกว่ปกติทุกคน โดยการอบรมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ
ของผูบริหารสถานศึกษาและกำหนดใหเป็นกิจกรรมของการพัฒนาผูบริหารสถานศึกษา

1.2 การบริหารงานบุคคลของผูบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมและรายดานอย
ในระดับมาก ดังนั้นผูบริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จึงควรนำผลการวิจัยที่สะท้อนถึงการบริหาร งานบุคคล
ของผูบริหารสถานศึกษา มาเป็นแนวทางของผูบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการ
บริหารงานบุคคลโดยจัดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการ
บริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณกับการบริหารงานบุคคล
ของผูบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ในทางบวก อยในระดับปานกลาง ดังนั้นผูบริหาร
สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
จะต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณของผูบริหารสถานศึกษาใหอยในเกณที่สูงกว่ปกติทุกคน
และควรฝึกรบมและพัฒนาผูบริหารสถานศึกษาให้มีการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง
เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณกับการบริหารงานบุคคลของ
ผูบริหารสถานศึกษาในเขตอื่นหรือภาคอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทาง
ในการพัฒนา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
บุคคลของผูบริหารสถานศึกษา

2.3 ควรทำการวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางอารมณของผูบริหาร
สถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณให้สามารถบริหารงาน
บุคคลของผูบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2543). *การพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-16 ปี*. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.
- _____. (2546). *สุขภาพจิตไทย พ.ศ. 2545-2546*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).
- _____. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤติกา หล่อวัฒนาวงศ์. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบชาวอารมณ ตามแนวคิดของโกลแมนและความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกอินเตอร์โปรเกรสฟ.
- ทศ ดณาวร. (2551). *10 เหตุผลที่คนรุ่นใหม่ประสบความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ทเพรส.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมรัตน์ ธรรมพุดทวงศ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุตรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

- นฤป สืบวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ การปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นุชรินทร์ แก้วประเสริฐ. (2554). *ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเรณูนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บำรุง นวลประจักษ์. (2552). *พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รัตนาวดี พิลัยสวัสดิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วรวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2548). *เชาวน์อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคและการรับรู้ รูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานในโรงงานผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตาภัย. (2542). *เชาวน์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ศุภชัย ยาวาประภาษา. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2556). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี;

สุรัชย์ ธรรมมา. (2550). *สภาพและปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

Bar-on, R. (1997). *EQ-I: Bar-on Emotional Quotient Inventory*. Toronto: Multi-Health System.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotion Intelligence*. New York: Bantam Book.

McClelland, S. B. (1994). "Training Needs Assessment Data-gathering Methods: Part 3, Focus Groups." *Journal of European Industrial Training* 18.

McClelland, S. B. (1994). "Training Needs Assessment Data-gathering Methods: Part 3, Focus Groups." *Journal of European Industrial Training* 18.

Salovey, P. & D.J. Mayer. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York: Basic Books.