



## The Relationship Between the Emotional Intelligence of Educational Administrators and Teacher Motivation under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

Umarat Luaruk and Siriphong Sauphayana

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: Umarat23@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-8850-2706>

E-mail: domgogo@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-1945-4623>

Received 30/01/2025

Revised 18/02/2025

Accepted 20/03/2025

### Abstract

**Background and Aims:** The Emotional intelligence of executives is a key tool in driving and managing educational institutions. Therefore, school administrators must persuade teachers to be motivated to perform their duties willingly and to their fullest potential. The purpose of this research is: 1) To study the emotional intelligence of school administrators under the Nonthaburi Primary Education Service Area Office 2. 2) To study the teacher motivation under the Nonthaburi Primary Education Service Area Office 2. 3) To examine the relationship between the emotional intelligence of school administrators and teacher motivation under the Nonthaburi Primary Education Service Area Office 2.

**Methodology:** The population used in this research consists of teachers in schools under the Nonthaburi Primary Education Service Area Office 2. Academic year 2024. From a total of 63 schools, 1,551 people. The sample of 306 people. And used a multi-stage sampling method. The statistics used include mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis.

**Results:** 1) The emotional intelligence of school administrators, overall, is at a high level. It was found that the aspect with the highest average is self-motivation, followed by social skills, empathy, self-control, and self-awareness. 2) The teacher's motivation for school, overall, is at a high level. When considering each aspect, found that the aspect with the highest average job accomplishment, followed by job characteristics, recognition, and career advancement. 3) The relationship between the emotional intelligence of school administrators and teacher motivation of the school is positively correlated at a high level, with statistical significance at the 0.01 level.

**Conclusion:** School administrators' high emotional intelligence, especially in social skills and self-motivation, creates a supportive environment that boosts teacher motivation, especially for job accomplishment. This robust, positive association highlights the importance of emotionally intelligent leadership in promoting teacher enthusiasm and overall school success.

**Keywords:** Emotional Intelligence; Work Motivation; Relationship



## ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

อุมารัตน์ เหลือรักษ์ และศิริพงษ์ เสาภายาน

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนและการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องโน้มน้าวให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มศักยภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

**ระเบียบวิธีวิจัย:** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนจำนวนทั้งหมด 63 โรงเรียน จำนวน 1,551 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

**ผลการวิจัย:** 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะสังคม ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น ด้านการควบคุมตนเอง และด้าน การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สรุปผล:** ความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านทักษะทางสังคมและแรงจูงใจในตนเอง จะสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนซึ่งเพิ่มแรงจูงใจของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน ความสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในการส่งเสริมความกระตือรือร้นของครูและความสำเร็จโดยรวมของโรงเรียนนั้นได้รับการเน้นย้ำโดยความสัมพันธ์เชิงบวกที่มั่นคงนี้

**คำสำคัญ:** ความฉลาดทางอารมณ์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ความสัมพันธ์

### บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ส่งผลกระทบโดยตรงกับมนุษย์ เมื่อทั่วโลกต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประเทศไทยจึงต้องเร่งพัฒนาประเทศภายใต้ทรัพยากร

ที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้ประเทศไทย สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนที่มากขึ้นของโลกยุคใหม่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2565)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดให้รัฐบาลจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน ประชาชนต้องได้รับการศึกษา ตามความต้องการในระบบต่างๆ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาในทุกระดับ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล ซึ่งต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นที่มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของประเทศ เพื่อให้บุคลากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกับการศึกษาทุกท่านสามารถเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์ และพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีจิตวิญญาณความเป็นครูและมีทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 และ Thailand 4.0 ผ่านนโยบาย 1 – 6 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และชาติ, เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน, พัฒนาและสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์, สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ, พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม, และปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2, 2566)

การบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามแผนแม่บทต่าง ๆ นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กร ให้พัฒนาสู่เป้าหมาย คือผู้บริหารสถานศึกษา ที่จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และยังคงเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนสามารถสร้างความน่าเชื่อถือในตนเอง เพื่อให้ครูผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับนับถือ เกิดการเชื่อมั่น และเกิดการไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องโน้มน้าวให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มศักยภาพ ความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนและการบริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารเป็นผู้มีอารมณ์ ไม่มั่นคง ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จะส่งผลเสียให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน ไม่ยอมรับและไม่ศรัทธาในผู้บริหาร นำไปสู่การต่อต้าน และการไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา อีกทั้งอาจส่งผลให้บรรยากาศขององค์กรไม่น่าอยู่ เกิดการแบ่งพรรคพวก ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลโดยตรงกับการปฏิบัติงานของครู

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

### การทบทวนวรรณกรรม

#### 1. ความฉลาดทางอารมณ์

จිරนนท์ จันท์เจ็ก (2564) กล่าวว่า การมีมารยาททางสังคม ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) กล่าวว่า การบริหารจัดการ ควบคุมการแสดงออกของอารมณ์ตนเองให้เหมาะสมกับกาลเทศะ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

ปวีณา บุศยรัตน์ (2565) กล่าวว่า ความมั่นคงในจิตใจ การมีสติในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นให้มีความสุข ยอมรับความรู้สึก ของตนเอง และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น

วรรณพร อยู่ชวน และคณะ (2566) กล่าวว่า การรับรู้อารมณ์ของตนเองและสามารถแยกแยะอารมณ์ ที่เกิดขึ้นได้ มีความสามารถตอบสนองผู้อื่นอย่างเหมาะสม สามารถบริหารชีวิตได้เป็นอย่างดี เนื่องจากสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ด้วย

อรกช ไมตรี (2564) กล่าวว่า การที่บุคคลแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เข้าใจและยอมรับความรู้สึกทั้งของตนเอง และของผู้อื่น

สรุป ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ผู้ที่รู้เท่าทัน และสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างได้เป็นอย่างดีแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ มีทัศนคติที่ดีทั้งกับตนเองและผู้อื่น รับมือกับปัญหาและสามารถจัดการกับปัญหาได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม ปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ และสามารถอยู่กับกับสังคมได้อย่างมีความสุข

#### ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

จिरนนท์ จันท์เจ็ก (2564) กล่าวว่า การที่บุคคลนั้นๆสามารถเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น นำไปสู่การแสดงออกอย่างถูกต้องตามกาลเทศะ ส่งผลให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถบริหารงานต่าง ๆ ในองค์กร ได้อย่างมีความสุข

ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญกับผู้บริหาร เนื่องจากการควบคุมอารมณ์ การเข้าใจตนเองและผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารควรแสดงออกอย่างเหมาะสมและมี

อารมณ์ที่มั่นคง เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลให้การ  
ทำงานราบรื่นได้ในอนาคต

อนุพล สมมศรี (2565) กล่าวว่า หากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลเสียโดยตรงในการบริหารงานใน  
องค์กร

อรกช ไม้ตรี (2564) กล่าวว่า ความสามารถด้านหนึ่งของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต มีส่วนช่วย  
ให้บุคคลประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น และสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ความ  
ฉลาดทางอารมณ์เปรียบเสมือนหัวใจในการสนับสนุนให้บุคคลไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

สรุป ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญในทุกด้าน ทั้งด้านการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน เนื่องจาก  
ความฉลาดทางอารมณ์เป็นหัวใจสำคัญ จะทำให้การบริหารคน บริหารงาน ตลอดจนการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้  
อย่างราบรื่น มีความสุข และส่งผลทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ซาปียา สิมลา (2563, อ้างถึง Goleman, 2013) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ประการดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก  
อารมณ์ และความต้องการของตนเองและผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น จะช่วยให้บุคคลสามารถมีคุณลักษณะ เช่น มี  
ความเชื่อมั่นในตนเอง ประเมินตนเองตามความเป็นจริง และมีอารมณ์ขันได้

2. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (self-regulation) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการควบคุมตนเอง  
สามารถจัดการกับอารมณ์ได้ดี รักษาคำพูด มีความรับผิดชอบ มีวิธีการแก้ปัญหาที่ยืดหยุ่น รับมือกับความต้องการ  
ที่หลากหลายได้ดี เปิดรับความคิดของผู้อื่น และสร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลง  
ตนเองได้เหมาะสมกับสถานการณ์

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (self-motivation) หมายถึง ความปรารถนาแรงกล้า ที่จะทำงานให้สำเร็จ  
ตามเป้าหมาย โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมองโลกในแง่ดี  
คือ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย

4. การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (recognizing emotions in others) หมายถึง บุคคลที่มีความเข้าใจและรับรู้  
พื้นฐานทางอารมณ์ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข  
และมีจิตอาสา

5. ทักษะทางสังคม (social Skill) หมายถึง บุคคลที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น สามารถสร้างความ  
เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการสื่อสารที่ดี มีความชำนาญ ในการสร้างและการทำงานเป็นทีม สามารถจัดการความ  
ขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหาร

### 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ธนพรรค อนุเวช (2564) กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้ครู มีความมุ่งมั่น พุ่มเท และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน  
ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความ需求和แสดงพฤติกรรมออกมา  
โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้ง  
ไว้

รัฐพล วงศาโรจน์ (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจคือการกระตุ้น ให้บุคคลเกิดความปรารถนา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ตรงกับความต้องการรักษาการทำงาน มีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท และสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีความสุข ไม่เบื่อไม่ท้อ และไม่หวังผลตอบแทน

ริพอรรถ ยะโกะ (2564) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ในการทำงาน ถ้าหากองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญกำลังใจที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในทางบวก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามหากองค์กรใดขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในเชิงลบ อาจส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงออกตามแรงขับจากความต้องการภายในของบุคคล เพื่อให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ออกมาด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ที่อยากทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงาน โดยไม่หวังผลสิ่งตอบแทน หรือรางวัลใด ๆ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีความสุข กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายขององค์กร

#### ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นุริยะห์ หะแว (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นแรงผลักดัน หรือ จูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ สร้างสรรค์ผลงานด้วยความทุ่มเท เต็มใจ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า การบริหารองค์กร จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อประโยชน์ขององค์กร

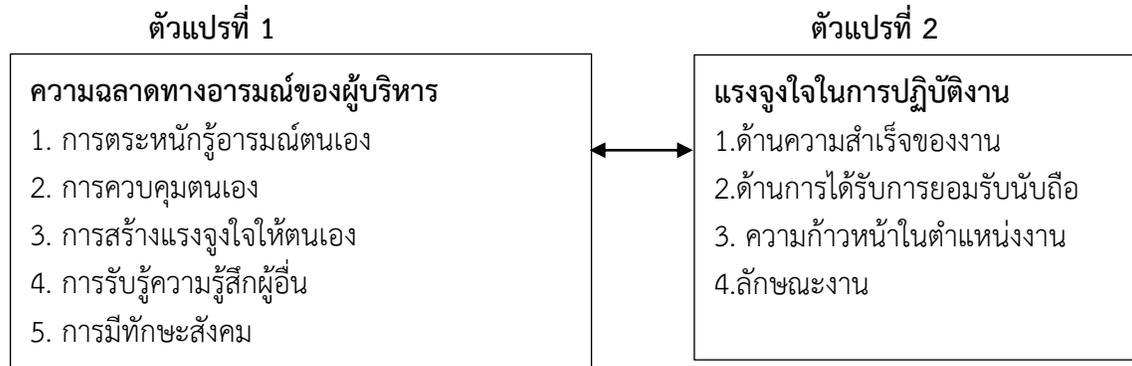
สุจิรา ถาปิ่นแก้ว (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผลงาน มีประสิทธิภาพ หัวใจสำคัญการทำงาน คือ การทำงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น ทำงานให้อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายและสามารถสนองตอบนโยบายที่กำหนดไว้ได้ ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท เต็มกำลังเพื่อตอบสนอง ความต้องการ ของตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ทางร่างกาย ความมั่นคงในอาชีพ และความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพการงาน ทำให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมากเนื่องจากแรงจูงใจ จะเป็นสิ่งกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน มุมานะที่จะฝ่าฟันปัญหา เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจและไม่หวังรางวัล หรือสิ่งตอบแทน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนจำนวนทั้งหมด 63 โรงเรียน จำนวน 1,551 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, 2018) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบยกกกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แบ่งกลุ่มตัวอย่างครู ออกเป็น 4 กลุ่มเครือข่ายคุณภาพการศึกษาระดับอำเภอ คือ อำเภอไทรน้อย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ และอำเภอบางกรैंด

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนคิดตามเกณฑ์ขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เป็นชั้นในการแบ่ง ประกอบด้วย 3 ขนาด คือ 1) ขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดเล็ก

3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำนวน 2 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาดโรงเรียน

4. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

#### วิธีดำเนินการวิจัย

#### การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับกรวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยและข้อคำถามเกี่ยวกับ หัวข้อวิจัยในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2. นำเครื่องมือที่พัฒนา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและสำนวนภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความถูกต้องของรูปแบบ (Formal) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยกำหนดระดับความสอดคล้องดังนี้ ถ้าเห็นว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน +1 ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0 ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน -1

4. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าระหว่าง 0.6 - 1.0 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการ วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) มีคู่อำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2-0.8 และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.975

6. จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท เกณฑ์การให้คะแนนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ชาปิยา สิมลา, 2563) มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง	อยู่ในระดับมาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลในเดือนสิงหาคม - เดือนกันยายน 2567 จากโรงเรียนจำนวนทั้งหมด 63 โรงเรียน จำนวน 1,551 คน ได้กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามจำนวน 306 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และลิงก์ (link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ไปยังสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้ง 306 ฉบับ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูล มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จำแนกออกเป็น 5 ด้าน เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (ชาปียา สิมลา, 2563) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้จำแนกออกเป็น 4 ด้าน เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (ชาปียา สิมลา, 2563) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำ

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) และค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 คือ ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

### ผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม รายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	อันดับ
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	4.40	0.58	มาก	5
2. การควบคุมตนเอง	4.42	0.58	มาก	4
3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	4.50	0.45	มาก	1
4. การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น	4.42	0.51	มาก	3
5. การมีทักษะสังคม	4.46	0.49	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .045) รองลงมา คือ การมีทักษะสังคม ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.49) การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.51) การควบคุมตนเอง ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.58) และการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.58) ตามลำดับ

#### 2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม รายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.51	0.43	มากที่สุด	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.48	0.45	มาก	3
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.47	0.48	มาก	4
4. ลักษณะงาน	4.50	0.49	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.49</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ลักษณะงาน ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.49) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.45) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.47) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Ytot)				(Ytot)
	ความสำเร็จ ของงาน	การได้รับ การยอมรับ นับถือ	ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง งาน	ลักษณะ งาน	
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	.576**	.627**	.601**	.558**	.660**
2. การควบคุมตนเอง	.616**	.688**	.674**	.614**	.725**
3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	.675**	.706**	.718**	.681**	.777**
4. การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น	.562**	.633**	.690**	.652**	.711**
5. การมีทักษะสังคม	.632**	.638**	.689**	.678**	.737**
(Xtot)	.683**	.737**	.752**	.708**	.806**

จากตาราง 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ( $r = .806$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ ควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนสามารถ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนรอบข้างได้เป็นอย่างดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้ และรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้ดี ยึดหยุ่นกับทุกสถานการณ์ มีความเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนเป็นผู้นำทางความคิด และแก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของโกลแมน (ปวีณา บุศยรัตน์, 2565) กล่าวว่า โครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) 2. การควบคุมตนเอง (self-regulation) 3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (self-motivation) 4. การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (empathy) และ 5. การมีทักษะสังคม (social Skill) สอดคล้องกับ ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) ซึ่งได้กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ คือ การบริหารจัดการควบคุมการแสดงออกของอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสมกับกาลเทศะ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น และสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีได้อย่างราบรื่น การวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อนุพล สนมศรี (2565) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนฯ การวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ได้รับมอบหมายงาน ที่มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานตามความถนัดทางวิชาชีพของตนเอง และงานที่รับผิดชอบอยู่ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมวิชาชีพ จึงเกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่น โดยไม่หวังผลตอบแทนหรือรางวัลใด ๆ กระตือรือร้น ในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน สามารถ

แก้ปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้องค์กรพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (ริฟอรรถ ยะโกะ, 2564) ได้เสนอแนวความคิดในการอธิบายว่ามนุษย์แบ่งได้เป็นสองกลุ่ม คือ มนุษย์ที่มีพฤติกรรมเชิงบวกและพฤติกรรมเชิงลบ บุคคลที่มีพฤติกรรมเชิงบวกหรือเรียกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎี Y เป็นกลุ่มคนที่ดำเนินชีวิตด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีใครมาควบคุมหรือบังคับ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งหรือเรียกว่า กลุ่มที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎี X เป็นกลุ่มคนที่ไม่ค่อยกระตือรือร้น ไม่ชอบทำงาน และต้องมีการควบคุมบังคับ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมงานในองค์การต้องใช้แรงจูงใจให้กลุ่ม X แสดงพฤติกรรม สอดคล้องกับ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมเชิงบวกให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ การวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ วัชรศ เจริญกุล (2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้และทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย การวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจยอมรับกับแนวความคิดใหม่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใส่ใจความรู้สึกของครู ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนครูในทุกด้าน รับฟังปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหาคืออย่างเหมาะสม จึงทำให้เกิดบรรยากาศที่น่าอยู่ภายในองค์กร ทำให้ครูเกิดความรัก ความไว้วางใจ และความเชื่อถือนในผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อครูสามารถรับรู้ถึงความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร จึงเป็นแรงจูงใจให้กับครู มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ธีราภรณ์ ธนะหมอก (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูฯ การวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ซาปิยา สิมลา (2563) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู การวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงาน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

## เอกสารอ้างอิง

- จิรนนท์ จันทร์เจ็ก. (2564). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีราภรณ์ ณะนะหมอก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นุริยะห์ ทะแฉ. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปฐมวิทย์ วิจิรวาท. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- รัฐพล วงศาโรจน์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน). สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ริฟอรธ ยะโกะ (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรรษพร อยู่ช้วน และคณะ. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6(1), 195-196.
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)*. Retrieved on October 1, 2024 from:  
<https://drive.google.com/file/d/1tjcpOI-l0wXE7iWK5lCg3N30xuV-PPsL/view>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *เรื่องนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณพ.ศ.2567-2568*. Retrieved on October 1, 2024 from:  
<https://www.obec.go.th>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. Retrieved on October 1, 2024 from:  
[https://www.nesdc.go.th/article\\_attach/article\\_file\\_20230307173518.pdf](https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf)
- สุจิรา ฤกษ์แก้ว. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อนุพล สนมศรี. (2565). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรกช ไมตรี. (2564). *กระบวนการพัฒนาแบบบันทึกอารมณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของครูในระดับชั้นมัธยมศึกษา*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education*. (8<sup>th</sup> ed). London: Routledge.
- Goleman, D. (2013). *Focus: The hidden driver of excellence*. HarperCollins Publishers.