



A Study of the Emotional Intelligence of School Administrators Affecting Teachers' Work Motivation under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3

Meesanee Useng

Master of Education Student, Educational Administration Program, Hatyai University, Thailand

Lecturer, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Thailand

Email: meesanee.use100@hu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-1304-5697>

Received 31/05/2025

Revised 21/06/2025

Accepted 05/08/2025

Abstract

Background and Aims: In today's rapidly changing educational environment, school administrators play a crucial role not only in managing academic and administrative tasks but also in motivating staff. Emotional intelligence (EI) is a vital skill that enables administrators to understand and manage emotions, build positive relationships, and inspire teamwork. Research suggests that high EI in school leaders correlates with better staff morale and organizational success. Given the increasing complexity of school management, particularly in diverse areas such as Narathiwat, it is essential to explore how administrators' EI affects teachers' motivation to work effectively. This research aimed to 1) to study the level of emotional intelligence among school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, 2) to examine the level of work motivation among teachers within the same jurisdiction, 3) to investigate the relationship between the emotional intelligence of school administrators and teachers' work motivation, and 4) to analyze the impact of administrators' emotional intelligence on teachers' work motivation. The sample group consisted of 285 teachers working under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3

Methodology: The sample group in this study consisted of teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Narathiwat. A simple random sampling technique was employed to select a total of 30 teachers. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with validity coefficients ranging from 0.70 to 0.95 and a reliability coefficient of 0.93. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, such as Pearson's correlation and multiple regression analysis. The results revealed that the overall emotional intelligence of the teachers was high (mean = 4.12, SD = 0.35), while the teachers' motivation level was moderate (mean = 3.76, SD = 0.42). A significant positive correlation was found between emotional intelligence and teacher motivation ($r = 0.65$, $p < 0.01$). Moreover, emotional intelligence significantly predicted teacher motivation, accounting for 40% of the variance ($\beta = 0.62$, $p < 0.01$).

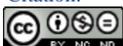




Results: The study examined the emotional intelligence of school administrators and its impact. The component of self-regulation demonstrated a clearly negative effect, indicating that it contributed to adverse outcomes within the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, which was at a high level (mean = 4.12, SD = 0.35), while the teachers' work motivation was at a moderate level (mean = 3.76, SD = 0.42). The correlation analysis revealed a statistically significant positive relationship between emotional intelligence and teachers' work motivation ($r = 0.65$, $p < 0.01$). Furthermore, emotional intelligence was found to significantly predict work motivation, accounting for 40% of the variance ($\beta = 0.62$, $p < 0.01$).

Conclusion: This study investigated the relationship between school administrators' emotional intelligence and teachers' work motivation within the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3. Findings indicated high levels of emotional intelligence among administrators and moderate levels of motivation among teachers. A significant positive correlation was found ($r = .465$, $p < .01$), with emotional intelligence accounting for 40% of the variance in teacher motivation. Empathy emerged as a strong positive predictor ($\beta = .674$, $p < .001$), while self-regulation had a negative effect ($\beta = -.283$, $p < .01$). These results underscore the critical role of empathetic leadership in enhancing teacher motivation and highlight the potential adverse impact of excessive emotional control. Fostering emotional intelligence, particularly empathy, is essential for effective school leadership in diverse educational contexts.

Keywords: Emotional Intelligence; Work Motivation; The Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3



การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

มีชานี อุเซ็ง

นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญไม่เพียงแต่ในการบริหารจัดการด้านวิชาการและงานธุรการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EI) จึงเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูและความสำเร็จขององค์กร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 2) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่เดียวกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้หรือไม่

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำนวน 30 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ (ค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.70–0.95) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.12, SD = 0.35) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.76, SD = 0.42) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.65, p < 0.01$) และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจได้ในระดับร้อยละ 40 ($\beta = 0.62, p < 0.01$)

สรุปผล: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ขณะที่ครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .465, p < .01$) และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจได้ร้อยละ 40 ความเอาใจใส่ผู้อื่น (empathy) มีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุด ($\beta = .674, p < .001$)

ขณะที่การควบคุมตนเอง (self-regulation) ส่งผลทางลบ ($\beta = -.283, p < .01$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีความเข้าอกเข้าใจส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกต่อครูอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่การควบคุมอารมณ์มากเกินไปอาจเป็นอุปสรรคต่อความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร ดังนั้น การส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะด้านความเข้าอกเข้าใจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในบริบทการศึกษาที่หลากหลาย

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการที่หล่อหลอมคนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศในยุคที่สังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย ความซับซ้อนในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และภาระหน้าที่ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (กุหลาบ ปุริสาร, 2561; เจนวิทย์ จงใจ, 2558) โดยเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ซึ่งมีบริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ และศาสนา การบริหารงานจึงต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่สามารถควบคุมพฤติกรรม สร้างแรงจูงใจ และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการดำเนินงานอย่างเต็มใจ ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารและบรรยากาศในการทำงาน (กนกพร โพธิมณี, 2562) งานวิจัยในหลายพื้นที่ที่ยั่งยืนถึงความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู (ธีราภรณ์ ธารนะหมอก, 2562) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดนใต้ที่มีความละเอียดอ่อนด้านวัฒนธรรมและความมั่นคง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
4. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EI) ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Daniel Goleman (1995) เป็นกรอบแนวคิดหลัก โดย Goleman ให้นิยามว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการรับรู้ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง รวมถึงเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และสามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกได้อย่างเหมาะสม

Goleman แบ่งองค์ประกอบของ EI ออกเป็น 5 ด้าน คือ: การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self-Awareness) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) แรงจูงใจภายใน (Motivation) ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ทักษะทางสังคม (Social Skills) นอกจากนี้ ยังนำแนวคิดของ Bar-On (1997) ซึ่งมองว่า EI คือชุดของความสามารถทางอารมณ์และสังคมที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสิ่งแวดล้อม และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเน้นการจัดการอารมณ์ การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การประยุกต์ใช้ในการวิจัย: ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 5 ของ Goleman และมุมมองเสริมจาก Bar-On มาเป็นโครงสร้างในการพัฒนาเครื่องมือวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) ใช้แนวคิดของ Maslow (1943) ซึ่งเสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยแรงจูงใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการแต่ละระดับได้รับการตอบสนอง ตั้งแต่พื้นฐานไปจนถึงการเติมเต็มตนเอง ได้แก่: ความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความรักและความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ การเติมเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ยังอ้างอิงแนวคิดของ Herzberg's Two-Factor Theory โดยแยกปัจจัยในการทำงานออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และ ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) เช่น สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การประยุกต์ใช้ในการวิจัย: ผู้วิจัยนำแนวคิดด้านแรงจูงใจมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อประเมินระดับแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่พฤติกรรม ความพึงพอใจ และความเต็มใจในการทำงาน

3. แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) อ้างอิงจาก Bass & Avolio (1994) ซึ่งเสนอว่า ผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นแรงบันดาลใจ โนมน้าวจิตใจ และเข้าใจอารมณ์ของผู้ตามได้ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายใน และบรรยากาศการทำงานเชิงบวก โดยมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การประยุกต์ใช้ในการวิจัย: แนวคิดนี้ถูกนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในฐานะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและผลักดันการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

สรุปการนำแนวคิดไปใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ กรอบแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman เป็นหลักในการศึกษาตัวแปรต้น และใช้ แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของ Maslow และ Herzberg เป็นกรอบในการวัดตัวแปรตาม นอกจากนี้ยังใช้ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง เป็นแนวทางเสริมในการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหาร ทั้งหมดนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบ Cronbach's Alpha และพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาดไทย ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษาตามจำนวนที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ตามลักษณะของข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่
 - ความถี่ (Frequency)
 - ร้อยละ (Percentage)
 - ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลผลตามระดับค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้
 - 4.51 – 5.00 = มากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 = มาก
 - 2.51 – 3.50 = ปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 = น้อย
 - 1.00 – 1.50 = น้อยที่สุด
3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเช่นเดียวกับข้อ 2 และแปลผลตามเกณฑ์เดียวกัน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแปลผลระดับความสัมพันธ์ดังนี้

- o 0.71 – 1.00 = สูง
- o 0.41 – 0.70 = ปานกลาง
- o 0.10 – 0.40 = ต่ำ

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้หรือไม่ และในระดับใด

6. การประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้สถิติดังต่อไปนี้

- o ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
- o ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index)
- o ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	113	39.65
หญิง	172	60.35
รวม	285	100.00
2. อายุ		
20 - 30 ปี	47	16.49
31 - 40 ปี	94	32.98
41 - 50 ปี	91	31.93
51 ปีขึ้นไป	53	18.60
รวม	285	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	173	60.70

ปริญญาโท	112	39.30
รวม	285	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	118	41.40
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	167	58.60
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู จำนวน 285 คน เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39.65 เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 60.35 เป็นผู้มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.98 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.93 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

2.1 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยรวมดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยรวม

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	4.32	0.58	มาก
2. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง	4.31	0.55	มาก
3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.37	0.56	มาก
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.28	0.55	มาก
5. การมีทักษะทางสังคม	4.29	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.56) รองลงมา การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.58), การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (

\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.55), การมีทักษะทางสังคม (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

3.1 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 \ โดยรวม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)			
1. ความสำเร็จของงาน	4.46	0.53	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.47	0.53	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.46	0.51	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.43	0.54	มาก
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.51	0.52	มากที่สุด
รวม	4.47	0.53	มาก
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)			
6. สภาพการทำงาน	4.47	0.53	มาก
7. ความมั่นคงในงาน	4.43	0.54	มาก
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.52	มาก
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.44	0.52	มาก
10. นโยบายและการบริหารสถานศึกษา	4.42	0.54	มาก
รวม	4.45	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.46	0.53	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.52) รองลงมา ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายและการบริหารสถานศึกษา (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นการพิจารณาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยใช้ความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการสะท้อนให้เห็นถึงความฉลาดทางอารมณ์ที่ปรากฏในการบริหารจัดการของผู้บริหาร และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยการค่าหาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ดังตารางที่ 4

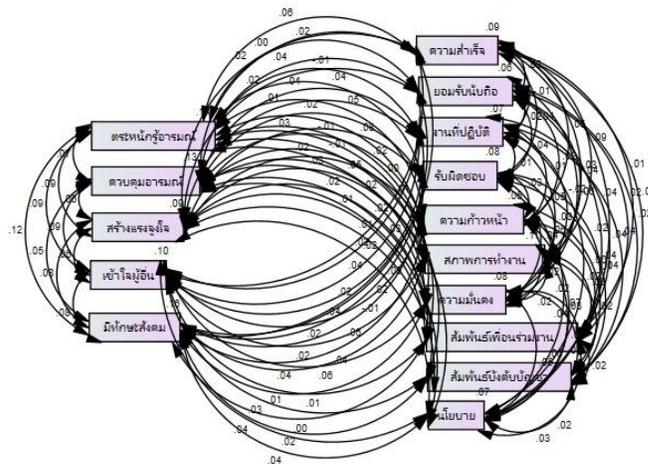
ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู										
	ความสำเร็จของงาน (y1)	การยอมรับนับถือ (y2)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y3)	ความรับผิดชอบ (y4)	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (y5)	สภาพการทำงาน (y6)	ความมั่นคงในงาน (y7)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (y8)	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (y9)	นโยบายและการบริหารสถานศึกษา (y10)	ภาพรวม (y)
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ ของตนเอง (x1)	.564**	.245**	-.140*	.343**	.491**	.616**	.143*	-.043	.125*	.239**	.412**
ด้านการควบคุมอารมณ์ ของตนเอง (x2)	-.022	.456**	.400**	.211**	-.060	-.073	.492**	.319**	.244**	.296**	.318**
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ตนเอง (x3)	.269**	.331**	.066	.316**	.266**	.311**	.214**	.132*	.178**	.239**	.351**

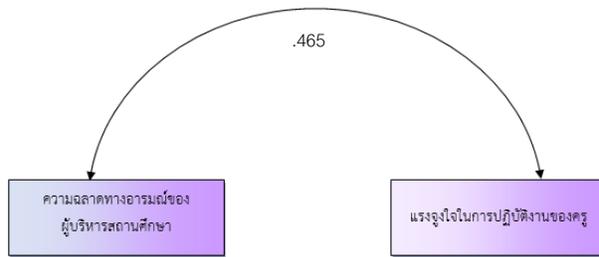
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสำเร็จของงาน (y1)	การยอมรับนับถือ (y2)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y3)	ความรับผิดชอบ (y4)	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (y5)	สภาพการทำงาน (y6)	ความมั่นคงในงาน (y7)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (y8)	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (y9)	นโยบายและการบริหารสถานศึกษา (y10)	ภาพรวม (y)
ด้านการเข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่น (x4)	.258**	.494**	.233**	.472**	.235**	.223**	.462**	.209**	.342**	.472**	.507**
ด้านการมีทักษะทางสังคม (x5)	.384**	.197**	-.120*	.555**	.384**	.430**	.088	-.045	.203**	.403**	.395**
ภาพรวม (X)	.328**	.417**	.126*	.433**	.291**	.336**	.349**	.149*	.258**	.386**	.465**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 (Amos) โดยรวมและรายด้าน



ภาพที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 (Amos) ในภาพรวม

จากตารางที่ 4 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .465^{**}$) เมื่อพิจารณาแยกในแต่ละด้าน พบว่าด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ($r = .412^{**}$) และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($r = .507^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ($r = .318^{**}$), การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($r = .351^{**}$) และการมีทักษะทางสังคม ($r = .395^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน ($r = .616^{**}$) และแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ($r = .564^{**}$) ส่วนด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($r = .555^{**}$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	Sig.
	.541	.293	.280	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .541 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ .293 แสดงว่าตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 29.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	B	S.E	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	3.183	.145		21.981	.000
การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (X ₁)	-.023	.048	-.048	-.475	.635
การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (X ₂)	-.143	.051	-.283	-2.805**	.005
การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (X ₃)	.037	.057	.061	.647	.518
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X ₄)	.382	.065	.674	5.875***	.000
การมีทักษะทางสังคม (X ₅)	.045	.038	.101	1.191	.234

R = . 541^a , R² = .293, Adj. R² = .280, df = 5, SE = .15464 F=23.091 , Sig.= .000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 มีรายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.048$, $p > 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐานในด้านนี้ ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจของครู ($\beta = -0.283$, $p < 0.01$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ว่าด้านนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.061$, $p > 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีผลทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจของครูอย่างชัดเจน ($\beta = 0.674, p < 0.001$) จึงยอมรับสมมติฐานในด้านนี้ สุดท้ายด้านการมีทักษะทางสังคม ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.101, p > 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง และด้านกรเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ด้านอื่น ๆ ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบริบทของการศึกษาครั้งนี้

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 25 มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} = 3.183 - 0.023(X_1) - 0.285(X_2) + 0.037(X_3) + 0.382(X_4) + 0.045(X_5)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} = -0.048(X_1) - 0.275(X_2) + 0.050(X_3) + 0.476(X_4) + 0.071(X_5)$$

นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (X_1) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (X_2) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (X_3) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) การมีทักษะทางสังคม (X_5) ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 เท่ากับร้อยละ 29.30 และเมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ด้าน คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($p < 0.001$) และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ($p < 0.01$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1995) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่นจะสามารถส่งเสริมแรงจูงใจและความร่วมมือในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้าน ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ที่มีค่าน้ำหนักมาตรฐานสูงสุดในการพยากรณ์แรงจูงใจของครู ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสามารถด้านนี้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในบริบทโรงเรียนระดับพื้นที่ชายแดน ซึ่งมีความซับซ้อนด้านวัฒนธรรมและความมั่นคง โดยรวมความฉลาดทางอารมณ์จะอยู่ในระดับมาก แต่การควบคุมอารมณ์ของตนเองกลับส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Smith (2015) ที่เตือนว่า การควบคุมอารมณ์ในลักษณะที่แข็งทื่อหรือกดดันอาจส่งผลย้อนกลับ ลดความไว้วางใจและแรงจูงใจของครูในองค์กร การบริหารอารมณ์จึงต้องอาศัยความสมดุลระหว่างความมั่นคงทางอารมณ์และความยืดหยุ่นในการสื่อสาร ผลการวิจัยจะยืนยันถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ในการส่งเสริมแรงจูงใจ แต่ไม่ใช่ทุกด้านของ EI ที่มีผลในเชิงสถิติอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การสร้างแรงจูงใจตนเองและทักษะทางสังคม ซึ่งอาจสะท้อนความแตกต่างเชิงบริบทหรือโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรในพื้นที่ศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์โดยรวมชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ตอบโจทย์พื้นที่เฉพาะ โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านการเข้าใจผู้อื่นและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เป็นสำคัญ

สมการพยากรณ์

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ = $3.183 - 0.023(X1) - 0.285(X2) + 0.037(X3) + 0.382(X4) + 0.045(X5)$

สมการคะแนนมาตรฐาน = $-0.048(X1) - 0.275(X2) + 0.050(X3) + 0.476(X4) + 0.071(X5)$ ตัวแปร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.1 ผลวิจัยพบว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีผลมากที่สุดต่อแรงจูงใจของครู จึงควรส่งเสริมผู้บริหารพัฒนาทักษะนี้ผ่านการอบรมและกิจกรรมเสริมสร้างการสื่อสารเชิงบวก

1.2 การควบคุมอารมณ์ของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ดังนั้นควรมีมาตรการคัดเลือกและพัฒนากิจการอารมณ์อย่างสมดุลเพื่อไม่ให้ส่งผลเสียต่อบุคลากร

1.3 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจตนเอง และทักษะทางสังคม ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญ จึงควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีผล

1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้านร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจครูได้ร้อยละ 29.30 ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะอารมณ์ควบคู่กับภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการจัดการแรงจูงใจในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

2.2 ควรขยายการวิจัยไปยังปัจจัยที่สัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ในกลุ่มอื่น เช่น นักเรียนและบรรณารักษ์โรงเรียน เพื่อข้อมูลที่หลากหลาย

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในเขตพื้นที่ดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

กนกพร โพธิมณี. (2562). ภาวะผู้นำทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กุหลาบ ปุริสาร. (2561). ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด นครราชสีมา. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 13(2), 123-136.

เจนวิทย์ จงใจ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธีราภรณ์ ณะนะหมอก. (2562). ภาวะผู้นำทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). ทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยในอนาคต. สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

Bar-On, R. (1997). *The emotional intelligence inventory (EQ-i): Technical manual*. Multi-Health Systems.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.



Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

<https://doi.org/10.1037/h0054346>

Smith, P. (2015). *Emotional intelligence in the classroom: Theory into practice*. Routledge.

