

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
EDUCATIONAL DEVELOPMENT GROUP 8,
RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ณัฐมนกาน กลินน้อย¹ และทศพร เกตุพนอม^{2*}

Natthamonkan Klinnoy and Thaspor Kettanom

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Education Program, Southeast Asia University, Bangkok, Thailand

²หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Education Program, Siam Technology College, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: kettanom23@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการตั้งใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ส่วนแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผู้บริหารควรมีความเข้าใจถึงจุดแข็ง จุดอ่อนและธรรมชาติหลากหลายแง่มุมของตนได้ตามสภาพความเป็นจริง 2) ด้านการตั้งใจตนเอง ผู้บริหารควรสร้างกำลังใจให้ตนเองในการคิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านทักษะทางสังคม ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรนอกสถานศึกษาและชุมชน 4) ด้านการควบคุมตนเอง ผู้บริหารควรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมโดยควรรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนอย่างถูกต้อง 5) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้บริหารควรรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

* Received September 15, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted October 15, 2023



Abstract

This research aims to study and find ways to develop the emotional intelligence of school administrators, Educational Development Group 8, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, It is a descriptive research. The sample group consisted of 152 teachers from Educational Development Group 8. The tools used were a questionnaire, 5 - level evaluation scale, and a structured interview. It has a reliability value of 0.97 Statistics used in data analysis include: frequency value, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The research results found that Overall, the emotional intelligence of school administrators in Educational Development Group 8 is at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at the high level, ordered from highest to lowest average as follows: Self - awareness, Self - motivation social skills, Self - control, Understanding the feelings of others. As for the guidelines for developing emotional intelligence of school administrators in Educational Development Group 8, there are guidelines for development as follows: 1) Self - awareness executives should have an understanding of their strengths weaknesses and various aspects of one's nature according to reality. 2) Self - motivation executives should encourage themselves to think and act creatively. 3) Social skills administrators should have good relationships with personnel in educational institutions and personnel outside educational institutions and the community. 4) Self - control executives should have the ability to control their emotions appropriately by knowing their emotional state correctly. 5) Understanding the feelings of others managers should always be aware of and understand the emotions of others.

Keywords: Emotional Intelligence, School Administrators, Educational Development Group 8, Area Office Ratchaburi Primary Education Area 1

บทนำ

ปัจจุบันพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนซึ่งการพัฒนาด้านในอดีตเชื่อว่าความสำเร็จและความก้าวหน้าของคนเกิดจากเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient) หรือเรียกว่า ไอคิว (IQ) ที่เป็นการวัดความสามารถเกี่ยวกับปัญญาคิดการใช้เหตุผลและการเชื่อมโยงอันส่งผลให้มีการใช้ความคิดที่ถูกต้อง สามารถแก้ปัญหาได้ แต่ปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวถูกท้าทายจากนักจิตวิทยา โกลแมน (Goleman) ดังที่ นงคริษ์ ทั้นเพื่อน มีความเชื่อว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หรือ อีคิว (EQ) เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขและมีส่วนผลักดันให้ประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง เชาวน์ปัญญาเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น ดังที่ สมเกียรติ บุณยรอด ได้กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารสามารถรับรู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและเข้าใจข้อกำหนดของงานอย่างชัดเจน ใช้จุดแข็งเอาชนะจุดอ่อนได้ผ่านการเรียนรู้เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง เขาก็จะเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้งที่มีประสิทธิผล สิ่งดังกล่าวสามารถทำให้สำเร็จได้โดยผ่านความเข้าใจของความฉลาดทางอารมณ์ เพราะ EQ เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมผู้บริหาร ตั้งแต่

การวางตัว การควบคุมอารมณ์ การสื่อสารอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นผลต่อบรรยากาศการบริหาร เทคนิคการบริหารและบรรยากาศในองค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพการศึกษา (นงคริษ์ ทันเพื่อน, 2565); (สมเกียรติ บุญรอด, 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการบริหารสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นบุคคลคุณภาพ เป็นผู้นำที่เก่งในการบริหารคนและบริหารตน ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รวมถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารได้อย่างแน่นอน (กัลยาณี พรหมทอง, 2564) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นงานที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผน จึงกล่าวได้ว่า งานบริหารโรงเรียนเป็นภาระที่หนัก ผู้บริหารจึงเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดของการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ เก่ง ดี มีความสุข (ทองใบ สุดขารี, 2564)

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่านทำให้ได้พบการสนทนาร่วมกันและได้เรียนรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ต่างกันออกไป บางคนสามารถควบคุมอารมณ์และหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่กระทบจิตใจเพื่อนร่วมงานได้ดี ทำให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานให้ตนได้เป็นอย่างดีกับบางคนแสดงอารมณ์ สีหน้าออกมาทันทีที่ไม่พอใจ แม้อยู่ในที่สาธารณะก็แสดงการข่มขู่ได้บังคับบัญชา พูดจาทำร้ายน้ำใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากย้ายที่ทำงานและไม่มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวทำให้มองเห็นว่าผู้บริหารขาดการตระหนักรู้ในตนเองควบคุมตนเองไม่ได้ ขาดการจงใจตนเองทำให้ไม่เข้าใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และขาดทักษะทางสังคมที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman) มาเป็นแนวทางในการวิจัย ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจงใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Goleman, D., 1998)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและนำไปส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในด้านการบริหารและการทำงานในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในหน่วยงาน อีกทั้งเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติและต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของเยาวชนหรือบุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 224 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 152 คน โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970)



จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการโดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้ว นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การมุ่งมั่นตั้งใจ 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) ทักษะทางสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 152 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม พร้อมนัดหมายวันรวบรวมข้อมูลกลับคืน โดยผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	4.42	0.46	มาก	1
2. การควบคุมตนเอง	4.23	0.53	มาก	4
3. การตั้งใจตนเอง	4.27	0.49	มาก	2
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.23	0.46	มาก	5
5. ทักษะทางสังคม	4.25	0.44	มาก	3
รวม	4.25	0.44	มาก	

จากตารางที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$ S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X} = 4.42$ S.D. = 0.46) ด้านการตั้งใจตนเอง ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.49) ด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.25$ S.D. = 0.44) ด้านการควบคุมตนเอง ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.46)

2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกัน ได้แนวทางในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรมีความเข้าใจถึงจุดแข็ง จุดอ่อนและธรรมชาติที่หลากหลายแห่งมุมของตนได้ตามสภาพความเป็นจริง และควรเข้าใจความต้องการของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ต่อการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเองจนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเข้าใจในตนเองเป็นอย่างดี

ด้านการตั้งใจตนเอง ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรสร้างกำลังใจให้ตนเองในการคิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์ ควรตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนและมีความเชื่อมั่นทางบวกในการปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

ด้านทักษะทางสังคม ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรนอกสถานศึกษาและชุมชน โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกัลยาณมิตร อีกทั้งควรเรียนรู้วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมรอบสถานศึกษาและชุมชนโดยรอบด้วย

ด้านการควบคุมตนเอง ผลการศึกษา พบว่า ในการเป็นผู้บริหารควรรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่ายและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา



ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น สามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

อภิปรายผล

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจงใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทต่อการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจถึงจุดแข็ง จุดอ่อนและธรรมชาติที่หลากหลายแ่งมุมของตนได้ตามสภาพความเป็นจริง เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจและที่สำคัญเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง สามารถจัดการและแสดงออกทางอารมณ์ได้เป็นอย่างดี รู้จักบริหารงานอย่างเหมาะสม จนนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จทางด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Goldman ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร (Goleman, D., 1998) นอกจากนี้การศึกษาของ ปวีณา บุศยรัตน์ เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเองและผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี (ปวีณา บุศยรัตน์, 2565) และนอกจากนี้การศึกษาของ อุไรวรรณ ชูมี เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันเป็นผลจากความต้องการภายในของตัวบุคคล เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน เป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า ครูส่วนใหญ่จึงเห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ (อุไรวรรณ ชูมี, 2561)

2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรมีความเข้าใจถึงจุดแข็ง จุดอ่อนและธรรมชาติที่หลากหลายแ่งมุมของตน มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ผู้บริหารควรรู้จักภาคภูมิใจและเข้าใจในตนเองเป็นอย่างดี อีกทั้งยังต้องมีความเข้าใจตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและตระหนักถึงผลกระทบของตนที่ส่งผลต่อบุคคลอื่นอีกด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความสามารถในการทำงานหรือการบริหารงานนอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการงานที่ปฏิบัติแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นใจในตนเอง มั่นใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างหนักแน่น มีความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลที่ดีต่องานตามแนวคิดของ Goleman ที่กล่าวว่า บุคคลที่ตระหนักรู้ตนเองนั้น สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ (Goleman, D., 1998) อีกทั้งยังมีการศึกษาของ ชาปียา สิมลา เรื่อง ความฉลาดทาง

อารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารต้อง มีความมั่นใจในการประเมินตนเองอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจจุดดี จุดด้อยของตนเองและความแตกต่างจากบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นด้านลบของตนได้ ควบคุมพฤติกรรมจากอารมณ์ต่าง ๆ ได้ (ชาปิยา สิมลา, 2563) นอกจากนี้การศึกษาของ สุภาวดี วุฒิรัตน์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดีและรู้ว่าตนเองเชื่อในอะไร มีการยอมรับตนเองในระดับสูงด้วยซึ่งคล้ายกับการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ผู้บริหารที่แท้จริงจะมีความนิยมหลักทางบวก เช่น ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อ ความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบและการมองโลกในแง่ดี (สุภาวดี วุฒิรัตน์, 2561)

ด้านการจูงใจตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกำลังใจให้ตนเองในการคิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์ ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นทางบวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความพร้อมในการทำงานและพร้อมที่จะตัดสินใจทำในสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Goleman ที่กล่าวว่า การจูงใจตนเองเป็นการกระตุ้นเตือนให้ตนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว (Goleman, D., 1998) นอกจากนี้การศึกษาของ ดุษฎี แก้วภักดี เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการจูงใจของผู้บริหารเป็นความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่ทำงานเพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ (ดุษฎี แก้วภักดี, 2565) อีกทั้งยังมีการศึกษาของ กนกอร ไชยกว้าง เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการจูงใจของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความคิดริเริ่ม คือ มีความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เมื่อโอกาสมาถึงและมองโลกในแง่ดี คือ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต (กนกอร ไชยกว้าง, 2560)

ด้านทักษะทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรนอกสถานศึกษาและชุมชน ควรกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมรอบสถานศึกษาและชุมชนได้ดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาเดียวกัน และต่างสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะทางสังคม เพื่อการทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่นโดยการสร้างอารมณ์และความรู้สึกที่ดีต่อกัน เป็นการเริ่มสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันรวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Goleman ที่กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารเป็น



ความสามารถจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น มีศิลปะในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี สามารถจัดการกับความขัดแย้งซึ่งจะทำให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม (Goleman, D., 1998) อีกทั้งยังมีการศึกษาของ อันธิกา บุญเลิศ เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านทักษะทางสังคม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคลและทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน (อันธิกา บุญเลิศ, 2562) นอกจากนี้การศึกษาของ สมฤทัย คุ่มสกุล เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะทางสังคม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร ควรมีคุณลักษณะที่มีการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่าย มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงานและสามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้การทำงานสามารถบรรลุผลสำเร็จต่อไปได้อีกทั้งผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์และยุติธรรมในการบริหารงานและผู้บริหารควรแสดงออกถึงความต้องการในการบริหารได้อย่างเหมาะสม (สมฤทัย คุ่มสกุล, 2559)

ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมโดยควรรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถรู้พื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองโดยให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างมีเหตุผล มีสติในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตามแนวคิดของ Goleman ที่กล่าวว่า การจัดการอารมณ์ของตน เป็นความสามารถในการควบคุมจัดการกับความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและสามารถปรับอารมณ์ของตนให้กลับสู่สภาวะปกติได้อย่างมีสติ มีความรับผิดชอบ (Goleman, D., 1998) อีกทั้งยังมีการศึกษาของ อวิสฎา นาโสก เรื่อง ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิดของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในสามารถรอคอยการตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม (อวิสฎา นาโสก, 2560) นอกจากนี้ การศึกษาของ กนกพร โพธิมณี เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารต้องควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพื่อสร้างกำลังใจให้กับตนเองในการเผชิญกับอุปสรรค ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ทำให้รู้จักจัดความเครียด นำความคิดและการกระทำของตนไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต (กนกพร โพธิมณี, 2562)

ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ สามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความเห็นและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพ มีความเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมเข้าใจบุคคลที่อยู่ภายในสถานศึกษาซึ่งการเข้าใจผู้อื่น การให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมงานด้วยกันนั้น ย่อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้โดยง่าย ตามแนวคิดของ Goleman ที่กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือ ความสามารถในการเข้าใจที่มาหรือสาเหตุของอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่น มีทักษะในการปฏิบัติต่อบุคคลตามการสนองทางอารมณ์ของบุคคลเหล่านั้น (Goleman, D., 1998) นอกจากนี้การศึกษาของ ญัฐนิชา ตียะศาตวัต เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้ (ญัฐนิชา ตียะศาตวัต, 2563) อีกทั้งยังมีการศึกษาของ สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพและต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น (สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานมาก เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นสาเหตุทำให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้รู้จักใช้อารมณ์ได้ดี ส่งผลให้เป็นผู้มีความสุขและมีความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นผู้รอบรู้ในพหุวิทยาการ เป็นผู้ที่มีความน่าเคารพนับถือ มีทัศนคติที่ดี เป็นนักวางแผนที่มีมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และยังเป็นผู้มีความสามารถรู้จักวิธีการจัดการทางอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ของตนเองได้เหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึกที่ดีแก่กุลความคิด รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ เข้าใจอารมณ์ แยกแยะ วิเคราะห์อารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะทางอารมณ์ได้ดี ในทางที่จะส่งเสริมให้สุขภาพจิตและปัญญาดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม



ภาพที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา



สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใส่ใจตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านทักษะทางสังคม แต่ละองค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารควรมีความเข้าใจถึงจุดแข็ง จุดอ่อนและธรรมชาติหลากหลายแง่มุมของตนได้ตามสภาพความเป็นจริง 2) ด้านการควบคุมตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมโดยควรรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง 3) ด้านการใส่ใจตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกำลังใจให้ตนเองในการคิดและกระทำการสร้างสรรค์ ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ 4) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ สามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความเห็น และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 5) ด้านทักษะทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรนอกสถานศึกษาและชุมชน ควรกระตุ้นใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 หรือในสังกัดอื่น ๆ 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนหรือด้านอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิมณี. (2562). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กนกอร ไชยกว้าง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มหาวิทยาลัยพะเยา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2564). พัฒนา EQ ด้วยพลังจิต. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สหเอเชียเพรส.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐนิชา ดิยาศาวัต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ดุขฎิ แก้วภักดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองใบ สุดซารี. (2564). ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นงคริษ์ ทนเพื่อน. (2565). 100 วิธีทำให้คนยอมทำงานให้เราด้วยความเต็มใจและมีแรงจูงใจที่ดี. นนทบุรี: ปิมีเดียกรุ๊ป.
- ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมเกียรติ บุญรอด. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- สมฤทัย คุ่มสกุล. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ. (2562). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวิสฎา นาโสก. (2560). ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อันธิกา บุญเลิศ. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (3rd ed.). New York: Collins.
- Goleman, D. (1998). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Book.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 - 610.