

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงาน  
ด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2

The Relationship between Perception of Emotional Quotient of  
Administrators and Personnel Administration in Schools under  
Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

ธิดาพร แก้วสว่าง

นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: kluaythida@gmail.com

สมถวิล วิจิตรวรรณ

E-mail: sowiji@rpu.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Thidaporn Kaewsawang

Student, Master of Education, Rajapruk University

Somtawin Wijitwanna

Advisor, Master of Education, Rajapruk University

รับเข้า: 21 เมษายน 2564 แก้ไข: 29 เมษายน 2564 ตอรับ: 30 พฤษภาคม 2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) ระดับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง รองลงมา คือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการจูงใจตนเอง และด้านทักษะทางสังคม ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานด้านบุคคลของ

สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร การบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา

### Abstract

The objectives of this research were to study 1) the perception level of the emotional quotient of administrators 2) the personnel administration level of the school, and 3) the relationship between the perception of the emotional quotient of administrators and personnel administration of the school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 310 administrators and teachers in the schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a set of five-leveled scales. The reliability at 0.88. The data-analyzing were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product moment correlation coefficient.

The results of the research were as follows 1) The perception level of the emotional quotient of administrators as an overall and all aspects was at the high level, the highest was self-awareness, followed by self-regulation, empathy motivation, and social skills, respectively. 2) The level of personnel administration in schools as an overall and all aspects was at the high level, the highest was manpower planning and positional planning, followed by discipline and being disciplined, and enhancing efficiency in government performance, respectively. 3) The relationship between the perception of the emotional quotient of administrators and personnel administration in schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at the moderate positive level with statistically significant at .01 level.

**Keywords:** emotional quotient of administrators, personnel administration In schools

## บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ทำให้เกิดสภาวะของความกดดัน ความเครียด หรือความกังวลใจ หากไม่สามารถจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปได้ ความกังวลใจก็ยังคงมีอยู่ต่อไป และอาจจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นต้องสูญเสียความสมดุลในตนเอง เกิดความเคร่งเครียด วิตกกังวล สับสน และความคับข้องใจ ทำให้ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลต้องเรียนรู้การปรับตัว เพื่อให้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข มีคนจำนวนมากที่เก่งมีความสามารถ สติปัญญาดี แต่ต้องล้มเหลวกับการใช้ชีวิตเพราะขาดความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ หรือ Emotional Quotient คือความสามารถที่จะเข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามวัย สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข คนทั่วไปเริ่มสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) วิจัยพบว่า นักศึกษาที่เรียนได้คะแนนสูงสุดเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต แต่นักศึกษาที่เรียนได้คะแนนระดับปานกลางสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตมากที่สุด ตัวอย่างเช่น นักศึกษาแพทย์ที่ผู้คนยอมรับว่ามีระดับสติปัญญาสูงก่อคดีฆาตกรรมขึ้นเพราะไม่สามารถควบคุมอารมณ์โกรธได้ แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้นำประเทศก็ยิ่งต้องควบคุมอารมณ์ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ได้ เพื่อสร้างคุณลักษณะให้ตนมีความน่าเชื่อถือและประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้นไม่สามารถมุ่งเน้นเพียงทักษะ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้บุคลากรมีความฉลาดทางอารมณ์ หรือมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมการทำงานได้ โดยเฉพาะในคนที่ทำหน้าที่การงานสูง ตำแหน่งใหญ่โต การศึกษาสูง มีอาชีพที่เป็นที่นับหน้าถือตา ผู้คนจับตามอง ต้องทำตัวให้น่าเคารพนับถืออยู่เสมอ ดังเช่น อาชีพครู ตำรวจ ทหาร พยาบาล ทนายความ หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ก็มักจะถูกคาดหวังจากสังคมในเรื่องอื่น ๆ สูงไปด้วย หากผู้บริหารมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงจะทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นประเด็นปัญหาที่สำคัญคือความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ หรืออาจจะใช้คำว่า ความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง

การทำงานในสถานศึกษามีงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ที่ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ตลอดจนหาวิธีจูงใจและกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งคน คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน สถานศึกษาใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพนั้นย่อประสบความสำเร็จ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการ

พัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะหากบุคลากรมีความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ดีย่อมส่งผลให้มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลได้ดี ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหาร ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นพิเศษเพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องหันมาดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือและกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีเป้าประสงค์คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงานโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรในสังกัดต้องรู้จักพัฒนาตนเอง และปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากภาระงานต่าง ๆ อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดภาวะความเครียด ความกดดันในการปฏิบัติงานและอาจส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำงานด้วย จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานด้วยความสุข ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและเพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น

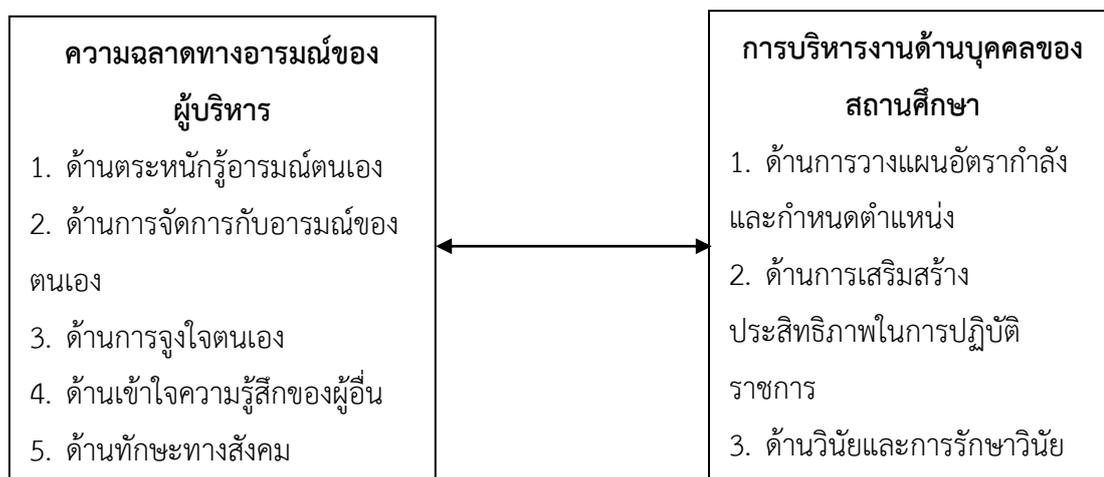
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

### สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิดและทฤษฎีของงานวิจัย

Goleman (1998: 93-102) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-awareness) คือ ความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและแรงผลักดันของตนเอง รู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในตัวเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตน รับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อความรู้สึกของคนอื่น การตระหนักรู้ในตนเองนี้เป็นพื้นฐานในการควบคุมอารมณ์เพื่อแสดงออกอย่างเหมาะสม

2. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Self-regulation) คือ ความสามารถในการควบคุมและเปลี่ยนแปลงทั้งอารมณ์และการกระทำของตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ที่ดี รวมทั้งความเอนเอียงที่จะชะลอการตัดสินใจเพื่อคิดพิจารณาก่อนดำเนินการ

3. ด้านการจูงใจตนเอง (Motivation) คือ ความรู้สึกที่ต้องการประสบความสำเร็จมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความกระตือรือร้นและความเพียรพยายาม

4. ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจที่มาหรือสาเหตุของอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่น มีทักษะในการปฏิบัติต่อบุคคลตามการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลเหล่านั้น

5. ด้านทักษะทางสังคม (Social skills) คือ ความสามารถในการจัดการกับความสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย มีการติดต่อสื่อสารด้วยความชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือ รวมทั้งกระตุ้นจิตใจ บุคคลให้เกิดความร่วมมือกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51-60) ได้มีการกำหนดขอบข่าย/ภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาขอบข่ายของการบริหารงานด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ผู้บริหารในสถานศึกษาโดยยึดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และกำหนดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานใน ระยะเวลาที่เหมาะสมในตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนา ส่งเสริมให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการจัดสวัสดิการ การเลื่อน ขึ้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง เงินวิทยฐานะ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการขออนุญาตลาต่าง ๆ

3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับแบบแผนความประพฤติที่ กำหนดให้บุคลากรควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดีปฏิบัติดี ละเว้นการ ประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควร

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 จำนวน 1,523 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน กำหนดจำนวนตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียน ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน 32 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 22 โรงเรียน 136 คน โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน 142 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้น โดยศึกษาขอบข่ายความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล เอกสาร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหาและการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารและด้านวัดและประเมินผลรวมจำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้อง ครบถ้วนของข้อคำถามกับนิยามแล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทุกข้อคำถามมีค่า 0.67–1.00
6. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อกำหนดสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือบันทึกเสนอขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเรียนเชิญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา และผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือให้คณะผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถาม
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่ในซองตู้เอกสารของแต่ละสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) 5 ระดับ

แบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) 5 ระดับ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

### ผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 พบว่า ระดับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง รองลงมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการจูงใจตนเอง และด้านทักษะทางสังคม ตามลำดับ นำเสนอในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ความฉลาดทางอารมณ์	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	4.12	0.38	มาก
2. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	3.99	0.39	มาก
3. ด้านการจูงใจตนเอง	3.98	0.41	มาก
4. ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	3.99	0.46	มาก
5. ด้านทักษะทางสังคม	3.98	0.45	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.26</b>	<b>มาก</b>

2. ผลวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า การบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ นำเสนอในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.09	0.36	มาก
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.98	0.38	มาก
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.08	0.41	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.28</b>	<b>มาก</b>

3. ผลวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้าน คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการจูงใจตนเองกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเองกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และทั้งสองคู่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนคู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านทักษะทางสังคมกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านทักษะทางสังคมกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนคู่อื่น ๆ ที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำเสนอในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	1. ด้านการวางแผน อัตรา กำลังและ กำหนดตำแหน่ง	2. ด้านการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการ	3. ด้านวินัยและ การรักษาวินัย	การบริหาร งาน ด้านบุคคลของ สถานศึกษา
1. ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	0.46 <sup>**</sup>	0.14 <sup>*</sup>	0.14 <sup>*</sup>	0.32 <sup>**</sup>
2. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของ ตนเอง	0.18 <sup>**</sup>	0.24 <sup>**</sup>	0.06	0.22 <sup>**</sup>
3. ด้านการจูงใจตนเอง	0.15 <sup>**</sup>	0.51 <sup>**</sup>	0.13 <sup>*</sup>	0.38 <sup>**</sup>
4. ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	0.14 <sup>*</sup>	0.23 <sup>**</sup>	0.39 <sup>**</sup>	0.35 <sup>**</sup>
5. ด้านทักษะทางสังคม	0.21 <sup>**</sup>	0.05	0.07	0.14 <sup>*</sup>
<b>การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร</b>	<b>0.36<sup>**</sup></b>	<b>0.37<sup>**</sup></b>	<b>0.26<sup>**</sup></b>	<b>0.45<sup>**</sup></b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

1. การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีองค์ประกอบทางความฉลาดทางอารมณ์คือ มีความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและแรงผลักดันของตนเอง รู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในตัวเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตน รับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อความรู้สึกของคนอื่น มีความสามารถในการควบคุมและเปลี่ยนแปลงทั้งอารมณ์และการกระทำของตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ที่ดี มีความรู้สึกที่ต้องการประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความกระตือรือร้นและความเพียรพยายามความสามารถในการเข้าใจที่มาหรือสาเหตุของอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่น มีทักษะในการปฏิบัติต่อบุคคลตามการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลเหล่านั้น มีความสามารถในการจัดการกับความสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย มีการติดต่อสื่อสารด้วยความชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือ รวมทั้งกระตุ้นจูงใจบุคคลให้เกิดความร่วมมือกัน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี Goleman (1998: 48) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าความฉลาดด้านอื่น ๆ เพราะช่วยนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต และ Goleman เชื่อว่าบุคคลที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ก็จะนำไปสู่การเกิดปัญหาด้านสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจได้ โดยเกิดผลเสียต่อบุคคลและ

ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมเศรษฐกิจ และ เทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ผู้นำยุคใหม่ที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี จำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสติปัญญา และความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการตนเองและสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี คุณลักษณะ ดังกล่าวนี้คือ ความฉลาดทางอารมณ์ มนัส บุญประกอบ (2553: 21) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำว่า เป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่งที่มีบทบาทในการควบคุมจัดการอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ขวัญกำลังใจ ให้แก่ผู้ร่วมงาน ดังที่นักจิตวิทยากล่าวไว้ว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ วิเศษ (2554: 106-107) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังที่ Salovey and Mayer (1990: 26) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์คือ ความสามารถในการตรวจสอบและควบคุมความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นและใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง และที่ กัลยาณี พรหมทอง (2556: 31-32) พบว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารได้อย่างแน่นอน และ อิศริยาภรณ์ ชัยกุลหาบ (2553: 56) กล่าวว่าบุคคลที่ตระหนักถึงความรู้สึกความคิดและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างถูกกาลเทศะเป็นผู้ที่ทำให้กำลังใจตนเองในการเผชิญปัญหาทั้งอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจสามารถชี้แนะความคิดและการกระทำของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะผู้นำได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในอาชีพและชีวิต

2. การบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่ทำให้หน่วยงานดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะถือว่าความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากบุคคลในหน่วยงานเป็นสำคัญที่ทำให้เกิดปัจจัยตั้งแต่เงิน วัสดุ อุปกรณ์และหลักการจัดการ ซึ่งบุคคลนับว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพของงานจะมีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลเป็นสำคัญดังนั้นหน่วยงานจึงพยายามสรรหาบุคคลที่มี

ความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานให้มากที่สุด นอกจากนั้นยังต้องสร้างคุณธรรม ความมั่นคงให้กับอาชีพ อีกทั้งยังคอยรักษาสภาพจิตใจของบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสะดวกสบาย และมีสุขภาพพลานามัยที่ดีมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ล้วนมาจากการบริหารงานบุคคลที่ดีทั้งสิ้น ซึ่งเป็นภารกิจหลักสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ครุและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ สมยศ นาวิการ (2554: 5) กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่สตีปัญญาเท่าคนไม่ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้นในการบริหารองค์กรเรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้จะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆพร้อมมูลเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่ประพฤติอยู่ในวินัยที่ดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลที่ดี สมดังความมุ่งหมาย แต่ถ้าหากได้คนดีมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลง ดังที่ สมาน รังสิโยภุชฎ์ (2554: 2) สรุปว่า หลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นที่ยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรียา ไสยลามา (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า การบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษารายด้าน คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการจูงใจตนเองกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าในการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องมีความรู้สึที่ต้องการประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความกระตือรือร้น และความเพียรพยายาม นอกจากนี้นี้ยังควรพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพื่อให้เหมาะสม

กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554: 22) สรุปไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เกิดมาจากความสามารถในการเรียนรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถรื้อฟื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเอง จนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นในสังคมได้ ดังที่ สมาน รั้งสิโยภฤกษ์ (2554: 1) สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร รุ่งจำกัด (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการจูงใจตนเอง และด้านทักษะทางสังคม ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 2 ด้าน โดยเฉพาะด้านการจูงใจตนเองข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้บริหารทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น ด้านทักษะทางสังคมข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีดุลยพินิจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านอื่น ๆ คือ ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ ผู้บริหารนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้บริหารทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น

2. การบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารจึงควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาส่งเสริมในด้านนี้ โดยเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านอื่น ๆ คือ มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง และการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 รายด้าน คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการจูงใจตนเองกับการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเริ่มจากการมีความรู้สึที่ต่อการประสบความสำเร็จ มีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความกระตือรือร้น และความเพียรพยายาม นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ เพื่อให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีของบุคคลอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ

#### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2554). **การคิดเชิงประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมิเดีย.
- มนัส บุญประกอบ. (2553). **อิคิวกับภาวะผู้นำในบางประเด็น**. กรุงเทพฯ: DESKTOP.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). **สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2554). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สุริยา ไสยลาม. (2557). **การศึกษากาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สุรีย์พร รุ่งจำกั๊ด. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอ องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิสริยาภรณ์ ชัยกุลลาบ. (2553). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Goleman, Daniel. (1998). *What Makes a Leader?.* **Harvard Business Review**, no. November/ December.
- McClelland, D.C. (1973). **Testing for Competence rather than for Intelligence.** *American Psychologist.*
- Salovey, P.& Mayer J.D. (1990). **Emotional intelligence.** *Imagination. cognition and Personality.*