

ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี

ดลหทัย สายสุวรรณ

การค้นคว้าอิสระนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2566

ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี

ดลหทัย สายสุวรรณ

การค้นคว้าอิสระนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เสนอโดย นางสาวดลหทัย สายสุวรรณ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรราชัย ชูชีพ)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ
ชื่อนักศึกษา	ดลหทัย สายสุวรรณ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 3) เพื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 155 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปกติ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านดี 2) ด้านสุข และ 3) ด้านเก่ง

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 2) การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย 3) การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม 4) การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น 5) การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว 6) การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ และ 7) การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน

3. ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.สรรชัย ชูชีพ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และอาจารย์ ดร. กรวุฒิ แผนพรหม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่ให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำรา ที่ผู้วิจัยได้ใช้อ้างอิงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอมอบให้แก่ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในอนาคตต่อไป

ดลหทัย สายสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์.....	10
ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์.....	10
ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์.....	12
องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์.....	14
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต.....	23
ด้านดี.....	23
ด้านเก่ง.....	23
ด้านสุข.....	23
ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....	29
การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน.....	30
การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์.....	31

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย...	32
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม.....	34
การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง.....	36
การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว..	37
การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
งานวิจัยในประเทศ.....	39
งานวิจัยต่างประเทศ.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	78
สมมติฐานในการวิจัย.....	78
ประโยชน์ของการวิจัย.....	78
วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
สรุปผล.....	81
อภิปรายผล.....	85

	หน้า
บทที่ 5 (ต่อ)	
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	106
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิจัย.....	118
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	124
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	132
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	135

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ตาราง 2	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวม.....	59
ตาราง 3	ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี.....	60
ตาราง 4	ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง.....	60
ตาราง 5	ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข.....	61
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี ด้านการควบคุมตนเอง..	62
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี ด้านการเห็นใจผู้อื่น....	62
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี ด้านการรับผิดชอบ.....	63
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง ด้านแรงจูงใจ.....	64
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา.....	65
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง ด้านสัมพันธภาพ.....	65
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข ด้านภูมิใจ ในตนเอง.....	66

ตาราง 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข ด้านพอใจ ในชีวิต.....	67
ตาราง 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข ด้านสุขสงบ ทางใจ.....	68
ตาราง 15	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวม.....	68
ตาราง 16	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 1 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน และซับซ้อน.....	69
ตาราง 17	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 2 การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์...	71
ตาราง 18	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 3 การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงาน ทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย.....	72
ตาราง 19	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 4 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่น ด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม.....	73
ตาราง 20	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 5 การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง.....	74
ตาราง 21	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 6 การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว.....	75
ตาราง 22	ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 7 การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น.....	76
ตาราง 23	ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม.....	77

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามเขตอำเภอในจังหวัดสระบุรี.....	48

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพองค์กรหรือกำหนดทิศทางขององค์กร จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำงานโดยมุ่งเน้นคุณภาพ สร้างการมีส่วนร่วมและบูรณาการภาระงานที่เชื่อมโยงกัน และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับภายในและภายนอกองค์กร (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, ย่อหน้า 2) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีภาระงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 12) ซึ่งเป็นภาระหนักของผู้บริหารที่จะต้องบริหารจัดการประสานสัมพันธ์กับกลุ่มองค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อเยาวชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ด้วยภาระงานต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา อาจทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมา หนึ่งในปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญคือปัญหาโรคซึมเศร้า (depression) ซึ่งจากการสำรวจจำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้าในประเทศไทยที่เข้าถึงการบริการในปี 2564 พบว่ามีจำนวนมากถึง 1,330,947 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2564, ย่อหน้า 2) โดยผู้ที่เป็นโรคซึมเศร้าจะมีอาการ คือ มีอารมณ์เศร้า ไม่สนใจกิจกรรมที่เคยชอบทำ เบื่ออาหารจนน้ำหนักลด นอนไม่หลับหรือนอนมากเกินไป ทำอะไรช้า อ่อนเพลีย รู้สึกไร้ค่า สมาธิหรือความคิดความอ่านช้าลง และสุดท้ายอาจมีความคิดไม่อยากมีชีวิตอยู่อีกต่อไป โดยสาเหตุพบว่ามีคามผิดปกติของสารสื่อประสาทในสมอง พันธุกรรม และความเครียด (ธรรณิทร์ กองสุข, 2563, หน้า 4-6) ซึ่งการเป็นโรคซึมเศร้าสามารถเกิดขึ้นได้กับคนทั่วไป รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียดได้ ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง, และอาคม อึ้งพวง (2557, หน้า 29-35) ได้ทำการศึกษา พบว่า ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดจากหลายปัจจัย ทั้งการที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ในช่วงเวลาเดียวกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของนักเรียน และจำนวนครู

ไม่สอดคล้องกับภาระงานของสถานศึกษาที่มีอยู่มาก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียด รวมถึงเยาวชนลักษณะ อิงสวัสดี, ปนัดดา ยิ้มสกุล, และสุรศักดิ์ หลาบมาลา (2558, หน้า 56-68) ที่กล่าวว่า ความกดดันในการทำงานที่มาจากการได้รับมอบหมายงานที่เกินความสามารถ หรือการขาดการวางแผนที่ดี จนเกิดเป็นช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเครียดกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารมีความเครียด จะนำมาสู่ปัญหาต่างๆ เช่น เกิดความรู้สึกริดก้างวล คับข้องใจ ปวดศีรษะข้างเดียว นำมาซึ่งสมรรถนะในการทำงานที่ลดลง ความสามารถหรือประสิทธิภาพในการบริหารงานในด้านอื่นลดลง การสื่อสารกับผู้อื่นมีลักษณะใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล จนทำให้บรรยากาศในการทำงานตึงเครียด (บุญนิกร คำกองแก้ว, และอนงค์ สระบัว, 2562, หน้า 50) อาจนำมาสู่การเป็นโรคซึมเศร้าหรือปัญหาสุขภาพจิตอื่นๆ ได้

จึงเห็นได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถจัดการกับความเครียดหรือความรู้สึกริดก้างวลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตน อาจส่งผลต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษา โดยหากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถจัดการกับอารมณ์ความเครียดต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีความอดทนในการแก้ปัญหา มีความอดทนในการเรียนรู้สิ่งที่ยาก จะทำให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (บุญนิกร คำกองแก้ว, และอนงค์ สระบัว, 2562, หน้า 50)

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ถือเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และมีความรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนางานสุขภาพจิตของประเทศ ซึ่งกรมสุขภาพจิต (2543ก, หน้า 4) ได้ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ไว้ว่า คือ การเข้าใจตนเอง เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการในชีวิตของตนเอง เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ และสามารถจัดปัญหาความเครียดในใจ หรือปัญหาที่เกิดจากการขัดแย้งกับผู้อื่นได้ โดยโกลแมน, โบยาตซีส, และแม็กกี้ (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2004, p.20) ได้ทำการศึกษาแล้ว พบว่า ความฉลาดทางสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเท่าเทียมกัน และยิ่งไปกว่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์จะมีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้นในระดับผู้บริหารที่มีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ซึ่งหมายความว่า บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงเท่าใด ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ก็จะเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยเสริมปัญญาในการแก้ปัญหาและการเจรจาตอบโต้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (ไพโรจน์ ญัตติอัศววงศ์, 2562, หน้า 24)

ในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้สถานศึกษาต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีการออกนโยบาย กฎและระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น สถานศึกษาจึงต้องมีการนำมาปฏิบัติเพื่อ

ตอบสนองต่อนโยบาย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอนี้ ทำให้ผู้บริหารต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวอยู่ตลอดเวลา โดยการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะด้านการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว และการให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563, หน้า 4-9) ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทในการควบคุม จัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองให้เหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และช่วยให้การติดต่อประสานงานและ การสั่งการต่างๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้ (บุญนิกร คำกองแก้ว, และอนงค์ สระบัว, 2562, หน้า 50)

การทำงานหรือการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาก้าวหน้าขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ทั้งในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา เพื่อการดำรงอยู่และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Sukhothai Thammathirat University, 2002, pp.8-15)

ปัจจุบันมีการศึกษาวิจัยในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างน้อย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้ คือ ด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ด้านการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง และด้านความพึงพอใจในชีวิต ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ (ดิลลฤทธิ อภิวัดนสิงหะ, 2548, หน้า 135-139) แต่เนื่องด้วยการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ค่อนข้างน้อย และจากผลการศึกษาของงานวิจัย จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดในการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยใช้แนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2543ก, หน้า 4) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 4-9) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ความฉลาดทางอารมณ์
1. ด้านดี
1.1 การควบคุมตนเอง
1.2 การเห็นใจผู้อื่น
1.3 การรับผิดชอบ
2. ด้านเก่ง
2.1 การมีแรงจูงใจ
2.2 การตัดสินใจและการแก้ปัญหา
2.3 การมีสัมพันธภาพ
3. ด้านสุข
3.1 การภูมิใจในตนเอง
3.2 การพอใจในชีวิต
3.3 การสงบสุขทางจิตใจ

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
1. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน และซับซ้อน
2. การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์
3. การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุก ภาคส่วน และสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย
4. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม
5. การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
6. การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว
7. การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2565, ย่อหน้า 2) และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2565ก, ย่อหน้า 2) จำนวน 135 คน รวมทั้งสิ้น 253 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 155 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp.607–610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรต้น (independent variables) ประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 ด้านดี

- 1) การควบคุมตนเอง
- 2) การเห็นใจผู้อื่น
- 3) การรับผิดชอบ

2.1.2 ด้านเก่ง

- 1) การมีแรงจูงใจ
- 2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา
- 3) การมีสัมพันธภาพ

2.1.3 ด้านสุข

- 1) การภูมิใจในตนเอง
- 2) การพอใจในชีวิต
- 3) การสงบสุขทางจิตใจ

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน

2.2.2 การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์

2.2.3 การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย

2.2.4 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม

2.2.5 การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

2.2.6 การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

2.2.7 การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น

3. ขอบเขตด้านเวลา

3.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา 2566

3.2 จัดทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำสรุปเล่มการค้นคว้าอิสระ แล้วเสร็จในช่วงปีการศึกษา 2566

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีสามารถใช้ผลการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสถานศึกษา เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสถานศึกษา มาวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาที่สูงขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้และเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ควบคุมบริหารจัดการอารมณ์และความรู้สึกของตนเองจนนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างความสุขสงบทางจิตใจ ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจที่ดี สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหา และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานอย่างเต็มความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา โดยพัฒนาให้กระบวนการทำงานเป็นระบบและมีคุณภาพ ด้วยการใช้งำลังคน ใช้ระยะเวลาที่มี และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการประสานงานกับชุมชนและองค์กรเพื่อการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากร จนนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รอบคอบ และชาญฉลาด โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างละเอียดและรอบด้าน และต้องมีการประเมินความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากบางสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอาจยังไม่เคยมีแนวทางแก้ไขหรือแนวทางปฏิบัติมาก่อน

การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ หมายถึง ความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางแก้ปัญหาหรือแนวปฏิบัติแบบเดิมๆ

การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย หมายถึง ความเข้าใจและตระหนักในความแตกต่างทางสังคม และมีการเตรียมพร้อมที่จะปรับรูปแบบการทำงานของตนเองและหน่วยงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกช่วงวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มีการมุ่งงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานอื่น ผ่านการสื่อสารที่ดี เพื่อให้ทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน

การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม หมายถึง ความสามารถปรับตัวทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างศรัทธาและความเชื่อใจจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน ไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน ลดการปฏิบัติต่อกันโดยยึดถือลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีการแบ่งปันและมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สิ่งสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องยึดเอาไว้เสมอ คือ การปฏิบัติกับคนในองค์กรหรือประชาชน คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่เลือกปฏิบัติ

การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเปิดใจเพื่อที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว กระจายเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งผลักดันและส่งเสริมคนในองค์กรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ จากการปฏิบัติงานในระยะสั้นควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระยะยาว สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และรักษาสมดุลระหว่างการบริหารงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคตได้อยู่เสมอ

การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น หมายถึง การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้และขับเคลื่อนนโยบาย ให้โอกาสในการซักถามหรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมการเรียนรู้หรือทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรรุ่นใหม่มีศักยภาพและคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.2 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต
 - 2.1 ด้านดี
 - 2.2 ด้านเก่ง
 - 2.3 ด้านสุข
3. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

- 4.1 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน
 - 4.2 การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์
 - 4.3 การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย
 - 4.4 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม
 - 4.5 การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
 - 4.6 การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว
 - 4.7 การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ Emotional Quotient (EQ) ถือเป็นแนวคิดที่นักจิตวิทยาได้หันมาให้ความสำคัญมากขึ้น นอกเหนือไปจากความฉลาดทางสติปัญญา หรือ Intelligence Quotient (IQ) เนื่องจากในช่วงแรก นักจิตวิทยาจะมุ่งศึกษาเพียงแต่ความฉลาดทางสติปัญญาเท่านั้น บุคคลจะฉลาดหรือไม่ จะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือไม่ จะตัดสินใจโดยใช้แบบทดสอบของความฉลาดทางสติปัญญา ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ.1983 ฮาวเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ในหนังสือชื่อว่า “Frames of mind” ว่าความสำเร็จของมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางสติปัญญาเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความฉลาดทางอารมณ์ด้วย (ทศพร ประเสริฐสุข, 2542, หน้า 22) ต่อมาจึงมีการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น จนเป็นที่แพร่หลายในปัจจุบัน

1. ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

กรมสุขภาพจิต (2543ข, หน้า 1) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ ที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า ก) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีและดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

เจนวิทย์ จงใจ (2558, หน้า 24) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะเรียนรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตน มีความตระหนัก มีสติรู้เท่าทันอารมณ์แห่งตน สามารถควบคุมพฤติกรรมและการแสดงออกของตนอย่างเหมาะสมถูกต้องเหมาะสม รู้จักการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองไปในทางที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง รวมทั้งมีความสามารถที่จะเรียนรู้อารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจอารมณ์ผู้อื่น สามารถโน้มน้าวผู้อื่น มีทักษะในการบริหารจัดการ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1993, p.10) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถ หรือศักยภาพทางอารมณ์ของแต่ละคน และได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ลักษณะ นั่นคือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ต่อบุคคลอื่น (interpersonal intelligence) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม และ 2) ความฉลาดในตนเอง (intrapersonal intelligence) หมายถึง การรับรู้ในอารมณ์ของตนเองและสามารถแยกแยะได้ ตลอดจนสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง จนนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

เมเยอร์, และสโลเวย์ (Mayer, & Salovey, 1997, pp.3-31) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความคิด รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ เข้าใจอารมณ์แยกแยะ วิเคราะห์อารมณ์ และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดีในทางที่จะส่งเสริมให้สุขภาพจิตและปัญญาดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

คูเปอร์, และสวาฟ (Cooper, & Sawaf, 1997, p.98) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ของตนเองเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธภาพและโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

โกลแมน (Goleman, 1998, p.317) ให้ความหมายไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนเอง และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ โดยเชื่อว่าเขาวนอารมณ์นั้น แตกต่างจากเขาวนปัญญา แต่สามารถส่งเสริมเกื้อกูลกัน คนที่เก่งแต่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ มักจะทำงานให้กับคนที่มึนระดับเขาวนปัญญาต่ำกว่าตน แต่มีความเป็นเลิศด้านทักษะความเก่งคน

ฮิกส์, และดูลิวิช (Higgs, & Dulewicz, 1999, p.20) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยใช้ความสามารถในการบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ได้ไว และมีอิทธิพลต่อบุคคลสำคัญอื่นๆ ทั้งยังสามารถสร้างสมดุลของภาวะจูงใจและแรงขับของตนเองด้วยพฤติกรรมอย่างผู้ที่มีสติสัมปชัญญะและจริยธรรม

บาร์ออน (Bar-on, 2006, p.18) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าเป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านส่วนตัว ทั้งอารมณ์และสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้และเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ควบคุมบริหารจัดการอารมณ์และความรู้สึกของตนเองจนนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างความสุขสงบทางจิตใจตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

2. ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

การเข้าใจในความหมาย แนวคิด และองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ จะทำให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ว่าสามารถทำให้บุคคลมุ่งสู่ความสำเร็จและความสุขในชีวิตได้ สามารถปรับตัว เข้าใจในตนเองและผู้อื่น เกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความเครียด เกิดเป็นความรัก ความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใกล้ชิด (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 13)

วิทยากร เชียงกุล (2540, หน้า 85-86) เป็นผู้แปลและเรียบเรียงหนังสือชื่อว่าซีมัวร์ เอปสไตน์ (seymour epstein) และอาร์ชี บรอดสกี (archie brodsky) โดยจากการศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จอย่างมาก และกลุ่มผู้บริหารทั่วไป ศึกษาว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในด้านการงานแล้ว ประสบความสำเร็จด้านชีวิตส่วนตัวด้วยหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ทุกเกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จในชีวิตของกลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมากจะได้คะแนนสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารระดับทั่วไปในเกือบทุกเรื่อง กลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมาก มีรายได้สูงกว่า ประสบความสำเร็จมากกว่า มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้เร็วกว่า มีความสุข สนุกกับงานมากกว่า และพึงพอใจในผลงานของตนเองมากกว่ากลุ่มผู้บริหารระดับทั่วไป สาเหตุมาจากการสานสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีและมีความไวต่อความต้องการของผู้อื่น กลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จอย่างมากจะมีอิทธิพลกับผู้อื่น และเป็นที่ยอมรับมากกว่า ผู้คนให้การนับถือและรักดีมากกว่าผู้บริหารระดับทั่วไป โดยในส่วนของชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่มจัดให้ชีวิตครอบครัวมีความสำคัญอยู่ในระดับสูง แต่กลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักใช้เวลาอยู่กับภรรยาและบุตรมากกว่า มีความพึงพอใจชีวิตสมรส ความสัมพันธ์ทางเพศ ครอบครัวและชีวิตในสังคมมากกว่ากลุ่มผู้บริหารระดับทั่วไป นอกจากนี้ กลุ่มผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมีสุขภาพร่างกาย มีการปรับตัวทางอารมณ์ได้ดีกว่า มีความกังวลและซึมเศร้าน้อยกว่า จัดการกับอารมณ์โกรธได้ดีกว่า มีปัญหาการนอนไม่ค่อยหลับน้อยกว่า รวมถึงมีอาการทางร่างกาย เช่น ปวดท้อง ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ หรือเจ็บป่วยอื่น ๆ น้อยมากกว่า และเกิดอุบัติเหตุที่มาจากความพลั้งเผลอน้อยกว่ากลุ่มผู้บริหารระดับทั่วไปด้วย ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนสำคัญในการช่วยเสริมการเรียนรู้และแก้ปัญหาได้ดี ซึ่งบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจะมีภาวะอารมณ์ที่สงบ ไม่ตึงเครียด ทำให้นำความสามารถทางสติปัญญามาใช้เรียนรู้และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงข้ามกับคนที่มีความฉลาดทางสติปัญญาสูงที่ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ เพราะความเครียดนั้นปิดกั้นโอกาสในการเรียนรู้ ทำให้ไม่สามารถนำความฉลาดทางสติปัญญามาใช้ได้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551, หน้า 34-37) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีว่า บุคคลนั้นเป็นคนที่ใช้ความคิดความอ่านเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข ตนเองก็สบายใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลที่มีความฉลาดทางสติปัญญา โดยหาก

นำทั้งความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสติปัญญามาใช้ร่วมกัน จะทำให้เป็นบุคคลที่ตระหนักรู้ตัวตนของตนเอง เข้าใจความคิด ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นได้ดีด้วย จะทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถอดทนรอคอย เพื่อให้ได้สิ่งที่มุ่งหวังได้ มีความเข้าใจต่อกัน และทำให้บุคคลสามารถดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้สูงสุด ดังนั้นการประยุกต์นำหลักการของความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันหรือนำมาใช้ในหน้าที่การงาน จะสร้างประโยชน์ด้านการพัฒนาอารมณ์ โดยมีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา สร้างภาวะอารมณ์ที่สมวัย สร้างความสามารถในการปรับตัวเมื่อเผชิญกับปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหา ความเครียด หรือแรงกดดันในภาวะการแข่งขันได้ ทำให้เป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้มีประสิทธิภาพ สามารถแสดงอารมณ์ของตนเองได้ถูกต้อง ตามกาลเทศะ เข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่น ยิ้มได้แม้ภายในจะเศร้า รับฟังปัญหาผู้อื่นอย่างตั้งใจ โดยความฉลาดทางอารมณ์ ช่วยลดการลางาน ขาดงาน หรือย้ายงานที่มาจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลลง โดยส่งเสริมให้เกิดการสร้างสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เคารพ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการปรับตัว ปรับใจ รับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ เกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการใช้คน และครองใจคนได้ โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการได้สำเร็จ ได้ทั้งงาน ได้ทั้งความสุขของคน เกิดการรักงาน รักองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ใช้คำพูดและการกระทำตรงกัน สุจริต เทียงตรง (integrity) ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถเข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถทำความเข้าใจตนเอง (insight) มองเข้าไปในตนเอง ก่อนจะทำความเข้าใจผู้อื่น เมื่อเข้าใจตนเองแล้ว เข้าใจคนอื่นแล้วจะเกิดความเข้าใจต่อกัน เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

ซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความฉลาดทางสติปัญญาจนประสบความสำเร็จของสเต็มเบิร์ก (Stemberg, 1996, p.21) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยเยล (Yale) ได้ทำการศึกษากับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจากบริษัทต่างๆ ถึง 500 บริษัท จากการศึกษาพบว่า ฉลาดทางสติปัญญาสามารถอธิบายถึงการประสบความสำเร็จในการทำงานได้น้อย โดยความฉลาดทางสติปัญญาเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่าบุคคลจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ระดับหนึ่ง แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยเดียว ซึ่งความสามารถทางอารมณ์ (practical intelligence) ก็ถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จ และบางกรณีก็อาจจะมีความสำคัญกว่าความฉลาดทางสติปัญญาด้วย (วิทยากร เชียงกุล, 2540, หน้า 84) สอดคล้องกับการศึกษาของเดวิด แคมป์เบลล์ (David, 1995, pp.113-117) จากสถาบัน The Center for Creative Leadership (CCL) ได้ศึกษาถึงการประสพกับความล้มเหลวของผู้บริหารกับผู้บริหารที่เคยประสบความสำเร็จ พบว่าผู้บริหารต้อง

ประสบกับความล้มเหลวโดยมีสาเหตุมาจากข้อบกพร่องในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (an interpersonal flaw) ถือว่าเป็นสาเหตุที่พบบ่อยกว่าข้อบกพร่องที่มาจากการขาดความสามารถด้านเทคนิค (a technical inability) เสียอีก โดยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในทวีปอเมริกาและยุโรป พบว่า ข้อบกพร่องที่สำคัญคือข้อบกพร่องด้านการควบคุมอารมณ์ เช่น การมีความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้อื่นไม่ดี เป็นผู้ที่ชอบใช้อำนาจแบบเผด็จการ (authoritarian) มีความทะเยอทะยาน (ambitious) และมีความขัดแย้งกับฝ่ายบริหารที่ดำรงตำแหน่งเหนือกว่า ซึ่งผลการศึกษานี้ได้เผยแพร่ลงในนิตยสาร Times ปี 1995 นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยว่าความฉลาดทางสติปัญญา (intelligence quotient) ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น อีกร้อยละ 80 เป็นผลจากความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ได้รับความสนใจทั่วโลก ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรวิชาชีพต่างๆ มีการตื่นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น

ดังนั้น จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตและในหน้าที่การงานได้มากกว่าการมีเพียงความฉลาดทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียว เนื่องจากการมีความฉลาดทางอารมณ์คือความสามารถในการสานสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี มีความไวต่อความต้องการของผู้อื่น ทำให้มีอิทธิพลกับผู้อื่น และเป็นที่ชื่นชอบ ผู้คนให้การนับถือและรักดี ส่งผลให้บุคคลมีความสุข สนุกกับงาน ดึงศักยภาพความสามารถในการทำงานของตนเองออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เครียดกับการทำงานเนื่องจากมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี รับฟังผู้อื่น แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ทำให้ไม่มีภาวะสะสมความเครียด จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย ทำให้มีร่างกายแข็งแรง นอนหลับพักผ่อนเพียงพอ ช่วยลดการลางาน ขาดงาน หรือย้ายงานที่มาจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลลงได้ เกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน และในบริบทของการเป็นผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี จะช่วยส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการใช้คนและครองใจคนได้ โน้มน้าวใจผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ สำเร็จ ได้ทั้งงาน ได้ทั้งความสุขของคน เกิดการรักงาน รักองค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ในขณะเดียวกันหากผู้บริหารมีความฉลาดทางสติปัญญาสูงแต่มีความฉลาดทางอารมณ์น้อย โดยเฉพาะการมีข้อบกพร่องด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่าผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง

3. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

3.1 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของแสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร

แสงอุษา โลจนานนท์, และกฤษณ์ รุยาพร (2543, หน้า 77) ได้สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็นคำว่า “Smile” ดังนี้

1. S-Self Awareness คือ การเป็นผู้ที่รู้จักตนเอง รู้อารมณ์ของตนเองทั้งในยามปกติและไม่ปกติว่าเป็นอย่างไร รู้สาเหตุการเกิดอารมณ์ได้ และเห็นถึงผลกระทบของอารมณ์ที่เกิดขึ้นนี้ได้

2. M-Management Emotion คือ ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้ว่ากำลังรู้สึกอะไร ตระหนักว่ากำลังรู้สึกทางด้านบวกหรือลบ สามารถจัดการหรือควบคุมอารมณ์อารมณ์ของตนเองได้ และแสดงออกทางพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมทั้งกับสถานที่ บุคคล เวลา และเหตุการณ์

3. I-Innovate Inspiration คือ การสร้างสรรค์และจุดใจอารมณ์ของตนเอง มีการสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างแรงจูงใจของตนเอง มีการมองโลกในแง่ดี นำความรู้สึกของตนเองมาสร้างเป็นพลังในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. L-Listen with Head and Heart คือ การเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องวางตัวเป็นกลาง มีการใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5. E-Enhance Social Skill คือ การมีทักษะในการประสานสัมพันธ์ทางสังคม มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เข้าใจในสภาพการณ์ต่างๆ ได้ดี และสามารถสื่อสารได้ ชักจูงได้ ประนีประนอมได้ หรือสามารถยุติความขัดแย้งเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของบุคลากรและสังคมได้

3.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต (2543ข, หน้า 2-4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ควบคุมความต้องการของตนเองได้ รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจที่ดี สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหา และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

3.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของคูเปอร์และสวีฟ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 25-26) ได้กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ คือ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง และควบคุมอารมณ์ของตนเอง

2. ความสมบูรณ์ทางอารมณ์ คือ การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชอบรับฟังผู้อื่น มีความยืดหยุ่นต่อการจัดการความขัดแย้ง

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ คือ การรับรู้ในศักยภาพของตนเอง มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต พอใจในชีวิต

4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ คือ การใช้อารมณ์ในทางสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาและเผชิญกับความกดดันได้ จนนำไปสู่ออกาสในการสร้างอนาคตที่ดีขึ้น

3.4 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของสโลเวย์และเมเยอร์

เมเยอร์, และสโลเวย์ (Mayer, & Salovey, 1997, pp.3-34) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้ (perception) การประเมิน (appraisal) และการแสดงออก (expression) ของอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

1.1 ความสามารถในการตระหนักในอารมณ์ของตนเอง

1.2 ความสนใจในการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น

1.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม เช่น แม้จะมีอารมณ์โกรธ แต่สามารถสำรวมเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้ใหญ่ได้

1.4 ความสามารถในการบ่งบอกความรู้สึกต่างๆ ได้ว่าจริงหรือไม่จริง เช่น เมื่อแสดงการขอบคุณ ขอโทษ หรือแสดงออกซึ่งความเสียใจ แสดงออกไปตามมารยาทหรือออกมาจากใจจริง

2. การเกื้อหนุนความคิดของอารมณ์

2.1 ความรู้สึกหรืออารมณ์ สามารถจัดลำดับความสำคัญได้ หรือแบ่งเวลาทำอย่างอื่นที่สร้างสรรค์ได้ ไม่จมอยู่กับความรู้สึกทางลบ

2.2 มีอารมณ์ที่ชัดเจน พร้อมจะเกื้อหนุนในการตัดสินใจ และจดจำความรู้สึกต่างๆ ได้ดี เช่น หากได้บทเรียนที่ไม่ดี จะเรียนรู้ว่าต้องไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นซ้ำขึ้นอีก

2.3 อารมณ์หรือความรู้สึกเปลี่ยนไป ทำให้มีความคิดและจุดยืนที่เปลี่ยนไปจากการมองมุมเดียว เปลี่ยนเป็นมองจากหลายมุมมองมากขึ้น

2.4 ภาวะอารมณ์ต่างๆ ทำให้คิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้นจนเกิดความรู้สึกเป็นสุข จิตใจเปิดกว้าง รับฟังในเหตุผล คิดอย่างสร้างสรรค์

3. การเข้าใจ การวิเคราะห์และให้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์

3.1 ระบุความรู้สึกหรืออารมณ์ได้ เห็นความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับถ้อยคำต่างๆ ได้

3.2 ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้

- 3.3 เข้าใจในอารมณ์ที่ซับซ้อนได้
- 3.4 เข้าใจความเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ต่างๆ
- 4. เกิดอารมณ์ส่งเสริมความงอกงามทางสติปัญญา
 - 4.1 เปิดใจรับความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบได้
 - 4.2 สามารถยืดถือหรือปล่อยตนเองจากสภาวะอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้
 - 4.3 สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณถึงสภาวะอารมณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น
 - 4.4 สามารถบริหารจัดการภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ แสดงออกทางอารมณ์อย่างสร้างสรรค์

3.5 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน

โกลแมน (Goleman, 1998, pp.93-104) ได้กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์มี 2 องค์ประกอบ คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 การตระหนักรู้ตนเอง คือ การตระหนัก รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง เข้าใจและประเมินอารมณ์ของตนเองได้ ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง มั่นใจในตนเอง
 - 1.2 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง คือ การกำกับ ควบคุม จัดการอารมณ์ของตนเองได้ ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ เปิดรับแนวความคิดใหม่ๆ ได้ แม้จะเจอเรื่องทุกข์ใจก็สามารถกลับเข้าสู่สภาวะปกติได้
 - 1.3 การจูงใจ คือ การนำความชอบที่ตนเองมีมาเป็นพลังขี้นำให้ทำการใดๆ สำเร็จ มีแรงผลักดันที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเอง มีการมองโลกในแง่ดีเมื่อเผชิญอุปสรรคใดๆ ไม่กลัวความล้มเหลว
2. สมรรถนะทางสังคม ประกอบด้วย
 - 2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือการรับรู้ เข้าใจในความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ ใส่ใจรับฟัง สนับสนุนและเคารพความสามารถของผู้อื่น ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้
 - 2.2 ทักษะทางสังคม คือ การรับมือกับสถานการณ์ทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ เข้าใจและตอบสนองได้ สามารถจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีความเป็นผู้นำ ทั้งยังมีทักษะในการโน้มน้าว ชักนำ และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สร้างความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน สามารถตอบโต้กับผู้อื่นในการให้ความร่วมมือกันทำงานได้

3.6 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของเวสซิงเจอร์

เวสซิงเจอร์ (Weisinger, 1998, pp.89-92) ได้เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1. ส่วนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เฉพาะตนหรือภายในตน คือ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการพัฒนาตนเอง ได้แก่
 - 1.1 การพัฒนาการตระหนักรู้ตนเอง
 - 1.2 การจัดการอารมณ์ของตนเอง
 - 1.3 การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง
2. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น คือ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่
 - 2.1 การเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร
 - 2.2 การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 - 2.3 การช่วยผู้อื่นให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้

3.7 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของบาร์ออน

บาร์ออน (Bar-On, 2006, pp.13-25) ได้เสนอว่าแนวคิดทางอารมณ์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบภายในตนเอง (intrapersonal components) คือ มีความสามารถในการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง เข้าใจจุดเด่นและจุดอ่อนของตนเอง กล้าแสดงออกซึ่งความเห็นและความรู้สึกของตนเอง มีจุดยืนชัดเจน เป็นตัวของตัวเอง ทำทุกอย่างได้ด้วยตนเอง และสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่
 - 1.1 การตระหนักในอารมณ์ตนเอง (emotional self-awareness) คือ การตระหนักถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง รู้ความแตกต่างทางอารมณ์ต่างๆ เข้าใจถึงเหตุผลในอารมณ์นั้น
 - 1.2 การนับถือตนเอง (self-regard) ความสามารถในการเข้าใจ รู้จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ยอมรับในตนเอง
 - 1.3 การกล้าแสดงออก (assertiveness) เป็นความสามารถในการแสดงความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของตนเองได้อย่างเปิดเผย และยืนหยัดบนจุดยืนของตนเอง
 - 1.4 การรู้จักและเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริง (self-actualization) ความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความพยายาม มีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จต่างๆ ทั้งการทำงานและความสำเร็จในชีวิต

1.5 ความเป็นตัวของตัวเอง (independence) ความสามารถในการชี้นำตนเอง ควบคุมตนเองทั้งจากความคิดและการกระทำ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

2. องค์ประกอบความสามารถระหว่างบุคคล (interpersonal component) คือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) เป็นความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันกับผู้อื่น เป็นผู้ให้และผู้รับ และมีความรู้สึกใกล้ชิดทางอารมณ์

2.2 การรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) เป็นความสามารถในการแสดงออกด้วยการให้ความร่วมมือ ให้การช่วยเหลือผู้อื่น

2.3 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สังเกตผู้อื่นได้จากสีหน้า ท่าทาง และแววตา

3. การปรับตัว (adaptability) คือ การมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ มองเห็นความเป็นจริง ไม่คาดหวังหรือกลัวในสิ่งที่จะเกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

3.1 การแก้ปัญหา (problem solving) เป็นความสามารถในการเข้าใจถึงปัญหา และลงมือแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสม

3.1.1 การตระหนักถึงปัญหา มีความมั่นใจที่จะจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 อธิบายและกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน

3.1.3 สร้างแนวทางการแก้ปัญหาให้ได้มากที่สุด

3.1.4 มีการตัดสินใจเพื่อนำมาแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การทดสอบตามสภาพจริง (reality test) เป็นความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงมากกว่าที่มองเห็นสิ่งต่างๆ ตามความคาดหวังหรือความกลัว

3.3 การรู้จักยืดหยุ่น (flexibility) เป็นความสามารถในการปรับอารมณ์ ความคิด การกระทำของบุคคลตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. การจัดการความเครียด (stress management) มีความสามารถในการอดทนอดกลั้นต่อความเครียด ควบคุมตนเองได้จากสิ่งยั่วยุอารมณ์ต่างๆ

4.1 การอดทนกับความเครียด (stress tolerance) เป็นความสามารถในการอดทนต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ จัดการกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.1 มีประสิทธิภาพในการเลือกวิธีการจัดการกับความเครียดได้

4.1.2 มีความรู้สึกทางบวกต่อประสบการณ์ใหม่ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วไป จนผ่านพ้นปัญหาไปได้

4.1.3 บุคคลมีความรู้สึกควบคุมอารมณ์ได้ อยู่เหนือในสถานการณ์ที่ตึงเครียด

4.2 การควบคุมตนเอง (impulse control) เป็นความสามารถในการอดกลั้น มีสติควบคุมการกระทำใดๆ ของตนเองที่มาจากสิ่งยั่วยุต่างๆ

5. องค์ประกอบด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไป (general mood) เป็นความสามารถในการเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้น และพึงพอใจกับการได้ทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งยังมองโลกในแง่ดี มีทัศนคติเชิงบวก แม้จะต้องเผชิญกับความยากลำบาก

5.1 การมีความสุข (happiness) เป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อชีวิตของตนเอง ผ่อนคลาย สบายใจทั้งขณะทำงานและขณะว่าง สนุกสนาน ร่าเริง และกระตือรือร้น โดยความสุขที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากระดับความฉลาดทางอารมณ์และการทำงานของอารมณ์ในตัวบุคคล โดยถ้าหากบุคคลมีองค์ประกอบด้านนี้ต่ำ อาจแสดงออกซึ่งความกังวล ไม่แน่ใจ นำตัวเองออกจากสังคม ขาดแรงผลักดัน กัดดัน รู้สึกแย่ ไม่พอใจในชีวิตของตน อาจนำไปสู่ความคิดและการกระทำที่จะทำลายตนเองได้

5.2 การมองโลกในแง่ดี (optimistic) เป็นความสามารถในการมองเห็นในด้านที่ดี มีทัศนคติที่ดีในชีวิต แม้กำลังเผชิญหน้าในสถานการณ์ที่ย่ำแย่ก็ตาม

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมแล้ว ผู้บริหารก็ต้องมีความรู้ มีความสามารถ และหากผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วยแล้ว ย่อมเกิดขวัญกำลังใจต่อผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย สมเดช สีแสง (2542, หน้า 292) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา รวมไปถึงครูผู้สอน นักการภารโรง ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน ต่างมีหน้าที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป จึงเห็นได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมของทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ความสำเร็จของการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ยิ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ ก็จะช่วยช่วยให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

4.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สุรางศรี วิเศษ (2544, หน้า 111-113) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือ การรู้จักตนเอง (self-awareness) รู้จักอารมณ์และความคิดที่เกิดจากอารมณ์ และมีความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ จะนำไปสู่การติดต่อประสานงานและสั่งการใดๆ ได้ประสบความสำเร็จ มีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ (managing emotion) คือ การควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ไม่เป็นภัยทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการจูงใจตนเอง (self-motivations) สามารถจัดการอารมณ์ตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้ เช่น ความขยัน ความอดทน กระตือรือร้น และพยายามทำงานให้สำเร็จ มีการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น (empathy) คือ การอ่านความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง และเข้าใจ รวมไปถึงการเข้าใจภาษากายของผู้อื่น ว่ากำลังรู้สึกอย่างไร และมีความรู้สึกที่ว่า ถ้าเราเป็นเขาหรือมีอารมณ์แบบเขา เราจะแสดงออกอย่างไร และมีการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น (human relationships) คือ การสร้างความสัมพันธ์และรักษาให้เนิ่นนาน รู้จักการทำงานเป็นทีม เห็นอกเห็นใจ และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้ดีขึ้น

บัณฑิต ทุมเทียง (2548, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารที่ต้องเข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ และหยั่งรู้ในอารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นเข้าด้วยกันได้ รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ ซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้ ย่อมนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างแน่นอน

เจนวิทย์ จงใจ (2558, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ประกอบด้วย ความสามารถในการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกแยะความแตกต่างของอารมณ์ที่กำลังเกิดขึ้นได้ และใช้เป็นเครื่องชี้นำความคิด และการกระทำต่างๆ ที่จะช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตไปได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

สมฤทัย คุ่มสกุล (2559, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารที่สามารถเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เข้าใจในความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้น ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และสามารถใช้อารมณ์เกื้อหนุนและชี้นำความคิดและการกระทำ ช่วยให้ดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า หมายถึง การรู้จักตระหนักรู้ ควบคุม และจัดการอารมณ์ของตนเองได้ แยกแยะอารมณ์ความรู้สึกที่กำลังเกิดขึ้นและใช้เป็นเครื่องชี้นำความคิดและการกระทำที่จะแสดงออกไป

สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับทั้งตนเองและผู้อื่น เข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่นที่แสดงออกทั้งทางวาจา และทางร่างกาย ทั้งยังสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้ได้ จะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

4.2 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

มนัส บุญประกอบ (2543, หน้า 213) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำ ถือเป็นตัวจักรสำคัญ มีบทบาทในการควบคุม จัดการอารมณ์ในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดเป็นความเหมาะสม ตลอดจนสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างความพอใจ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ดังคำกล่าวที่ว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข”

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551, หน้า 174-175) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำ ที่จำเป็นจะต้องมี (need to have) ไม่ใช่ว่ามีไว้เป็นการดี (nice to have) เนื่องจากปัญหาความเครียดกับผู้บริหารนั้นเป็นของคู่กัน ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพราะในแต่ละวันจะต้องพบเจอกับอารมณ์ที่หลากหลายของผู้คนจากการปฏิบัติงานต่างๆ นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารคิดได้อย่างชาญฉลาดและมีความสุขกับความคิดตัวเองมากขึ้น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี จะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดความอ่านเกี่ยวกับอารมณ์ของตนและผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ได้ในทางสร้างสรรค์ ทำให้ผู้อื่นมีความสุข เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ทำให้รู้จักเรียนรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น มีสติ รู้เท่าทันสาเหตุและความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของตน เปรียบเหมือนการพูดคุยภายในตนเอง ช่วยให้การจัดการอารมณ์ ควบคุมภาวะอารมณ์ที่จะแสดงออกไปได้ สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในทางสร้างสรรค์ เกิดเป็นรูปแบบการสื่อสารที่มีความเก่งคน เข้าใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา และเป็นบุคคลที่รักษาสมดุลของสาเหตุกับอารมณ์ บริหารจัดการความสัมพันธ์ในหน้าที่กับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

สุรีย์พร รุ่งจำกัต (2556, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ คือสามารถรู้และเข้าใจความรู้สึก ความต้องการของตนเองและของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี จะทำให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ ความสำเร็จของงานก็จะตามมา

ดังนั้น สามารถสรุปความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจ สร้างกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความฉลาดทางอารมณ์สามารถช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้แม้ในสถานการณ์ที่ต้องพบเจอกับความเครียดจากการปฏิบัติงานหรือจากการพบเจอผู้คนมากมาย อีกทั้งยังทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความรักและความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปสู่อการบริหารงานอย่างประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต (2543ก, หน้า 2-4) ได้พัฒนาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านดี

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ควบคุมความต้องการของตนเองได้ รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และควบคุมความต้องการของตนเอง โดยสามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ รวมถึงสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

1.2 มีความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น คือ การใส่ใจ เข้าใจ และยอมรับผู้อื่น และแสดงความเห็นใจผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

1.3 มีความสามารถในการรับผิดชอบ คือ การรู้จักให้ รู้จักรับ รู้จักการให้อภัย และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อน

2. ด้านเก่ง

ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจที่ดี สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหา และสามารถแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.1 มีความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง คือ การรู้จักศักยภาพของตนเอง สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้ตนเองได้ และมีความมุ่งมั่นในการไปให้ถึงจุดหมาย

2.2 มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา คือ การสามารถรับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และมีความยืดหยุ่นด้วย

2.3 มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น คือ การรู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น แสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งออกมาได้อย่างสร้างสรรค์

3. ด้านสุข

ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางจิตใจ

3.1 มีความภูมิใจในตนเอง คือการเห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่นและศรัทธาในตนเอง

3.2 มีความพึงพอใจในชีวิต คือการรู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนเองมี

3.3 มีความสงบทางจิตใจ คือการมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักการผ่อนคลาย และมีความสุขสงบทางจิตใจ

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

นิโรธ สมัตตภาพงศ์ (2550, หน้า 5) ได้กล่าวให้ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงออกถึงความร่วมมือกับบุคลากร สังคม และชุมชน ทำให้เกิดการยอมรับ ให้ความร่วมมือ และปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษา ประสบความสำเร็จ

จิราภา เพียรเจริญ (2556, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และงานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน โดยที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของสถานศึกษา มีการแบ่งงาน กำหนดผู้รับผิดชอบ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดเอาไว้

พระสกล ฐานธัมโม (อินทร์คล้าย) (2556, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารกิจกรรมทางการศึกษา ที่ต้องเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ นั่นคือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้กลายเป็นผู้ที่มีคุณภาพ ที่สังคมต้องการ และถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน กำหนดวิธีการต่างๆ ขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยพึงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน ทั้งเงิน และเวลา และทรัพย์สินอื่นๆ เนื่องจากหากระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี อาจกระทบต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

อำนาจ พลรักษา (2556, หน้า 17) ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในด้านบุคลากร และด้านผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

วรพงษ์ เถาว์ชาลี (2557, หน้า 854) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการทั้งด้านการบริหารฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงานงบประมาณ ฝ่ายงานบุคคล และฝ่ายงานบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัวและมีอิสระในการบริหารจัดการเพื่อความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

สุภัค ยมพุก (2558, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการภายในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้

การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

มูนา จาราง (2560, หน้า 30) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการปฏิรูปการศึกษา มุ่งยกระดับการศึกษาของชาติ เพื่อให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้ทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่น ความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ไกรสร เจียมทอง (2561, หน้า 31) กล่าวว่าการบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามที่หลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม เกิดประโยชน์ มีการประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

นัสเซอร์ออล เกป็น (2562, หน้า 30) กล่าวว่าประสิทธิภาพการบริหารงาน คือ การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดเอาไว้ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป

อ้อมขวัญ กฤษณะกาฬ, และศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ (2562, หน้า 271) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน คือ การนำเอาวิธีการ เครื่องมือ หรือแนวคิดการบริหารแบบเดิมที่มีมาก่อนแล้วมาผสมผสานและบูรณาการใหม่ เพื่อทำให้เกิดผล นั่นคือ ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นขององค์กร ซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคคลหรือบุคลากรโดยรวมก็ได้ องค์กรจะพัฒนาได้นั้น มาจากระบบต่างๆ ภายในองค์กรที่ต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน บูรณาการกันอย่างเหมาะสม จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทความสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 7) กล่าวว่าประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร คือ การมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี เพื่อให้ทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกัน ในการปฏิบัติงานต่างๆ สามารถปรับรูปแบบการทำงานของตนเองและขององค์กรได้ สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกภาคส่วน เชื่อมโยงความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มุ่งทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงาน รัฐบาลกับรัฐ รัฐกับภาคเอกชน และรัฐกับภาคประชาชน

ฮาร์ดวิน สเปนเคลิงค์ (Hardwin Spenkelink, 2012, pp.3) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงาน หมายถึง การมีความสามารถในการรวบรวม ประมวลผล และสื่อสารข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานอย่างเต็มความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา โดยพัฒนา ให้กระบวนการทำงานเป็นระบบและมีคุณภาพ ด้วยการใช้กำลังคน ใช้ระยะเวลาที่มี และใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า สามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการประสานงานกับชุมชนและองค์กรเพื่อการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากร จนนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในที่สุด

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีต่างๆ พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง อีกทั้งสถานการณ์ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ เป็นแรงกดดันให้ผู้บริหารต้องมีการปรับปรุงกลยุทธ์ และกระบวนการบริหารให้มีความทันสมัย ก้าวทันโลก โดยการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีกลยุทธ์ทางการบริหารใหม่ๆ มาใช้กับองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน แมคคอลลัม, และแคจส์ (McCollum, & Kajs, 2007, p.32) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการบริหารมักจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน และขณะเดียวกัน หากผู้บริหารขาดประสิทธิภาพการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะไม่มีกำหนดเป้าหมาย หรือหากมีเป้าหมาย แต่เจออุปสรรคระหว่างทาง ผู้บริหารก็จะไม่สามารถก้าวข้ามผ่านอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ ซึ่งจากการศึกษาของลีออน, ชาลี, และไมเคิล (Lyons, Charie, & Michael, 1994, p.23) พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพการบริหารสูงมักจะใช้พลังความสามารถที่มี ในการดำเนินการให้คำแนะนำต่างๆ ในบทบาทของผู้บริหาร มีแนวโน้มที่จะปล่อยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นไปตามความสามารถและความพยายามของนักเรียน และยังพึ่งพาความสามารถของตัวบุคลากรมากกว่าการใช้แนวทางอื่นๆ เช่น นโยบาย ขั้นตอนต่างๆ และข้อกำหนดกฎเกณฑ์อื่นๆ ตามข้อบังคับขององค์กร ซึ่งจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ประสิทธิภาพการบริหารงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ประเวศ มหารัตน์สกุล (2542, หน้า 30) ได้ให้แนวคิดของประสิทธิภาพการบริหารงานไว้ว่า

1. การจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่น ไม่ผูกมัดเป็นกรอบที่ตายตัว ว่าองค์กรต้องเป็นแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น

2. มีโครงสร้างตำแหน่งรับงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์และพร้อมที่จะขยายรับการเติบโตได้ตลอดเวลา

3. มีโครงสร้างเงินเดือนที่สอดคล้องรับกับโครงสร้างตำแหน่ง

4. มีระบบการประเมินผลงาน โดยยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงาน

5. มีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย

6. มีการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานบนความหลากหลายของวัฒนธรรม

7. ผู้บริหารมีเหตุผลและคุณธรรม โดยเฉพาะในช่วงประเมินผลงานที่ต้องมีความเป็นธรรม ไร้ซึ่งอคติ

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2546, หน้า 63) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานซึ่งเป็นที่ยอมรับ นั่นคือ หลักการบริหารแบบเดมมิง (principle of deming management) ไว้ดังนี้

1. การปรับปรุงคุณภาพ เป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐศาสตร์ทั้งหมด

2. ผู้รับบริการต้องมาก่อนเสมอ

3. อย่าตำหนิบุคคล ให้แก้ไขที่ระบบ

4. วางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบ ทำจริง

5. ฝ่ายบริหารระดับสูงต้องเปลี่ยนแนวคิดสู่ปรัชญาใหม่

6. ฝ่ายบริหารระดับกลางต้องมีการฝึกอบรมปรัชญาใหม่

7. ฝ่ายบริหารระดับล่างหรือนอกจากนั้นให้จัดสร้างทีมวินัยภายใน

ธีรพงษ์ สำเร (2554, หน้า 13) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการบริหารงาน ประกอบไปด้วย

1. การสร้างระบบการบริหารที่ผ่านการวางแผน

2. การวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน

3. มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

4. มีการร่วมมือกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. ทรัพยากรในองค์กรมีความพร้อม

6. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการดำเนินกิจกรรมและพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ทนต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6-8) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน คือ ความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจ โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างละเอียดและรอบด้าน อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และต้องมีการประเมินความเสี่ยงอยู่เสมอ

2. การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ คือ การที่ผู้บริหารตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางแก้ปัญหาหรือแนวปฏิบัติแบบเดิมๆ

3. การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย คือ การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจและตระหนักในความแตกต่างทางสังคม และมีการเตรียมพร้อมที่จะปรับรูปแบบการทำงานของตัวเองและหน่วยงาน เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกฝ่าย

4. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม คือ การที่ผู้บริหารปรับตัวทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่าย สร้างศรัทธาและความเชื่อใจ แบ่งปันและเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน

5. การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง คือ การที่ผู้บริหารมีการตระหนักรู้และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เปิดใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ กระจายเรียนรู้อยู่เสมอ และสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งผลักดันและส่งเสริมคนในองค์กรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6. การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว คือ การที่ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ จากการปฏิบัติงานในระยะสั้นควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระยะยาว และสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย (forward thinking and long term planning)

7. การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น คือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้และขับเคลื่อนนโยบาย ให้โอกาสในการซักถามหรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมการเรียนรู้หรือทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงได้รับความไว้วางใจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แมคคอลลัม, และแคจส์ (McCullum, & Kajs, 2007, pp.31-32) ได้ให้แนวคิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารเป็นผู้นำในด้านการให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากร (instructional leadership and staff development)

2. เป็นผู้พัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (school climate development)

3. มีความร่วมมือกับชุมชน (community collaboration)

4. มีการตัดสินใจที่สอดคล้องกับหลักกฎหมายและจริยธรรมของผู้บริหาร (data-based decision making aligned with legal and ethical principles)
5. บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (resource and facility management)
6. ใช้ทรัพยากรที่มีในชุมชน (use of community resources)
7. มีความสามารถในการสื่อสารในทุกสถานการณ์ (communication in a diverse environment)
8. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (development of a school vision)

ฮาร์ดวิน สเปนเคลิงค์ (Hardwin Spenkeliink, 2012, p.15) ได้ให้แนวคิดของประสิทธิภาพการบริหารงานว่า ประกอบไปด้วย

1. การรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การประมวลผลอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การสื่อสารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. ผู้บริหารมีการจัดองค์กรที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน เป็นระบบ และมีการจัดการทรัพยากรที่ดี
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ วางแผนการทำงาน ลงมือปฏิบัติ และมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีการประสานความร่วมมือกับชุมชน องค์กรอื่นๆ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ ปฏิบัติตามกฎหมาย มีจริยธรรม มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ ปรับปรุง พัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน (2563, หน้า 6-8) ได้ตระหนักถึงความท้าทายในการบริหารจัดการองค์กรของภาครัฐในศตวรรษที่ 21 ที่โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้แบ่งประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน

การปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 ที่มีความซับซ้อนและไม่ชัดเจนในหลายด้าน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสม ในช่วงระยะเวลาจำกัด และในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อนด้วย

1.1 ความหมายของการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รอบคอบ และชาญฉลาด โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างละเอียดและรอบด้าน และต้องมีการประเมินความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากบางสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอาจยังไม่เคยมีแนวทางแก้ไขหรือแนวทางปฏิบัติมาก่อน เช่น การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) ดังนั้นความกล้าตัดสินใจในการดำเนินการหรือไม่ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ไม่ชัดเจนหรือซับซ้อน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก (courage and decisiveness)

1.2 ความสำคัญของการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน

การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน เป็นการตัดสินใจที่ยาก จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารองค์กร เสน่ห์ อัครวงศา (2552, หน้า 10) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผลขององค์กร เพราะหากตัดสินใจผิดพลาด อาจส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย อีกทั้ง ถวิล คำอาจ (2553, หน้า 40) กล่าวว่า การตัดสินใจถือเป็นหัวใจของการบริหาร คือการควบคุมและอำนวยความสะดวกกระบวนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับงาน การตัดสินใจต้องการความคิดเห็นและการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ย่อมหมายถึงอนาคตขององค์กร การตัดสินใจที่ดีจะช่วยลดความเสี่ยงขององค์กร ช่วยให้การบริหารงานต่างๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้เตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่า การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงถึงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดคะเนได้ให้สามารถบริหารงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ ดีแป้น (2563, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจของผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง และทุกการตัดสินใจมีผลต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว ผู้บริหารแต่ละ

ท่านจึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกัน แต่ต่างก็มีเป้าหมายร่วมกันคือเพื่อพัฒนาให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการแข่งขัน จึงเห็นได้ว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีสายตากว้างไกล มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ เป็นคนช่างคิด มีจินตนาการ อยู่บนพื้นฐานข้อเท็จจริงและความเป็นจริง ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนรอบข้าง และกล้าตัดสินใจ จึงกล่าวได้ว่าการบริหารองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจของผู้บริหารที่มีการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน และประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 องค์ประกอบของการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ได้ให้องค์ประกอบของการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อนดังนี้

1. ตัดสินใจได้รวดเร็ว รอบคอบ และชาญฉลาด โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างละเอียดและรอบด้าน

2. มีการประเมินความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากบางสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอาจยังไม่เคยมีแนวทางแก้ไขหรือแนวทางปฏิบัติมาก่อน

จิตรกร จันทรสุข, เสาวณี สิริสุขศิลป์, และปารย์พิชชา ก้านจักร (2564, หน้า 231) ได้ให้องค์ประกอบกระบวนการในการตัดสินใจ หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เป็นขั้นตอนและเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. การนิยามปัญหา คือ การกำหนดปัญหาและสาเหตุของปัญหาจากสภาพความเป็นจริง และความต้องการจากปัญหาที่พบเจอ

2. การขยายตัวเลือก คือ การหาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลือกแต่ละข้อที่มีและผลที่จะตามมาว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้หรือไม่

3. การเลือกตัวเลือก คือ การเลือกแนวทางในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและสามารถปฏิบัติได้จริง

4. การนำการตัดสินใจไปใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น เพื่อพิจารณาถึงปัญหาทั้งหมดว่ามีความเกี่ยวข้องกับการนำผลไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจอย่างไรในองค์กร

2. การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์

เนื่องจากการบริหารราชการในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉับพลัน และตลอดเวลา เป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างมาก ดังตัวอย่างการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) ที่แพร่กระจายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็วในระยะเวลาเพียงไม่กี่เดือน

และสร้างความเสียหายให้แก่หลายชีวิตทั่วโลก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการยืดหยุ่น และปรับตัวต่อสถานการณ์

2.1 ความหมายการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ ความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวทางแก้ปัญหาหรือแนวปฏิบัติแบบเดิมๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์รอบตัวได้อย่างทันท่วงที (flexibility and adaptability)

2.2 ความสำคัญของการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์

การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ปณยา ทองเหลือง (2554, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและมีแบบแผน และมีความเหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ให้สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น อีกทั้งดับริน (Dubrin, 2010, p.178) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า การเป็นผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น ความสามารถในการรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ ผู้นำควรต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การรู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ จึงเป็นหนึ่งในประสิทธิภาพการบริหารงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี

2.3 องค์ประกอบของการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ได้ให้องค์ประกอบของการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ไว้ว่า

1. ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้
2. ผู้บริหารต้องมีวิธีการหรือแนวทางแก้ปัญหาหรือแนวปฏิบัติที่ไม่ยึดติดกับ

แนวทางแบบเดิมๆ

3. การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย

แม้ว่าความก้าวหน้าในวิทยาการสมัยใหม่หลายๆ ด้าน ได้ช่วยให้เศรษฐกิจเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว แต่ส่งผลให้สังคมเกิดความแตกต่างและเกิดความเหลื่อมล้ำมากขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากการกีดกันทางเชื้อชาติ ศาสนา ชนชั้น หรือความเชื่อทางการเมืองของภาคส่วนและกลุ่มต่างๆ ซึ่งมีความหลากหลาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย

3.1 ความหมายของการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเข้าใจและตระหนักในความแตกต่างทางสังคม และมีการเตรียมพร้อมที่จะปรับรูปแบบการทำงานของตัวเองและหน่วยงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกช่วงวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มีการมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานอื่นผ่านการสื่อสารที่ดี เพื่อให้ทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน (collaboration and communication across generations and sectors)

3.2 ความสำคัญของการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและการสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า การประสานงานที่ดีจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว เพื่อให้ทุกคน ทุกฝ่ายมีความเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้ประหยัดเวลา เงิน วัสดุ และสิ่งของต่างๆ ในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น และยังสร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดีและความสามัคคี อีกทั้งช่วยจัดความขัดแย้งในการทำงาน ป้องกันการก้าวก่ายหน้าที การทำงานซ้ำซ้อน หรือเหลื่อมล้ำกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงเข้าใจข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่น นำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสู่ทางการปรับปรุงงานต่อไป อีกทั้ง จักรวาล สุขไมตรี (2561, หน้า 267) กล่าวว่า การประสานงานจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดเอาไว้ รวมถึงทำให้ลดการเกิดความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งทางความคิด หรือขัดแย้งกันในทางปฏิบัติ และภาณุพงศ์ ศิริบุญ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การทำงานทุกอย่าง ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือ ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น หรือบางครั้ง อาจเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การประสานงานจึงเป็นวิธีการในการสร้างความเข้าใจให้การทำงานประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ และแม้วัตถุประสงค์ขององค์กรอาจไม่ชัดเจน การประสานงานก็จะช่วยให้เป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจ ทำให้วัตถุประสงค์มีความชัดเจน นอกจากนี้ บางครั้งการทำงานอาจเกิดปัญหาทับซ้อน ความเหลื่อมล้ำและการก้าวก่ายกันในการทำงาน จึงต้องอาศัยการประสานงานที่ดีเพื่อทำความเข้าใจและหาข้อสรุปในปัญหาดังกล่าวดังนั้น การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและการสื่อสารกับคนทุกช่วงวัยจึงมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง

3.3 องค์ประกอบของการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ได้ให้องค์ประกอบของการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัยไว้ว่า

1. เข้าใจและตระหนักในความแตกต่างของแต่ละบุคคล
2. มีการเตรียมพร้อมปรับรูปแบบการทำงานของตนเองและหน่วยงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกภาคส่วน ทุกชนชั้น และทุกช่วงวัย เพื่อให้เกิดการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่าง เปิดรับมุมมองและวิธีการทำงานที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์
3. มีการมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
4. สร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ
5. มีการสื่อสารที่ดีกับผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้ทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน (collaboration and communication across generations and sectors)

4. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม

การบริหารงานของสถานศึกษา มีเป้าหมายหลักของการบริหารคือเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุดและเท่าเทียมกัน ประชาชนได้คาดหวังให้รัฐมุ่งมั่นปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมร่วมด้วย

4.1 ความหมายการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมไว้ว่า คือ ความสามารถปรับตัวทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างศรัทธาและความเชื่อใจจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน ไม่ให้เกิดข้อกังขาในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน ลดการปฏิบัติต่อกันโดยยึดถือลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีการแบ่งปันและมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สิ่งสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องยึดเอาไว้เสมอคือการปฏิบัติกับคนในองค์กรหรือประชาชนคือความซื่อสัตย์สุจริตและการไม่เลือกปฏิบัติ

4.2 ความสำคัญของการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม

การปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา ซึ่งการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ นั่นคือ ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล (2560, หน้า 83) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ

ต่อองค์กร และต่อสังคม เช่น ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน นำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ทำให้ได้รับค่าตอบแทนและเป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ไร้ซึ่งอันตราย เพราะมีบุคคลและศิษย์ที่ให้ความเคารพนับถือแวดล้อมอยู่โดยรอบ ทำให้ครอบครัวอบอุ่น มั่นคง เป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและสังคม ทำให้องค์กรได้รับความร่วมมือ สนับสนุน ช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ และสุดท้าย ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข ได้รับการพัฒนาจนเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วเพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรม อีกทั้งพินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 3-6) ยังกล่าวด้วยว่า การที่ผู้บริหารมีอำนาจในตัว จะมีผลอย่างมากต่อตัวผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้หน้านั้นถูกต้อง ผู้นำจะสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์กรได้ และฮอย, และคูเปอร์สมิธ (Hoy, & Kupersmith, 1985, pp.1-10) ได้กล่าวเช่นกันว่า ความศรัทธาเป็นเรื่องซับซ้อน ซึ่งหากบุคลากรมีความเชื่อมั่นไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรมีแรงผลักดันที่จะให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ผลสำเร็จ และธนวัฒน์ วีระขร (2563, หน้า 29) ได้กล่าวอีกว่า งานราชการรวมถึงสถานศึกษา เป็นงานบริการสาธารณะด้านต่างๆ เป็นการใช้อำนาจรัฐในการปฏิบัติงานซึ่งมีความเกี่ยวข้อง ยึดโยงกับผลประโยชน์ของประชาชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรักษาจริยธรรม ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ คำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง มีความเป็นธรรม ยึดหลักจริยธรรมและประชาชนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนทุกภาคส่วน

ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ย่อมทำให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างรวดเร็ว มั่นคง และมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ในที่สุด

4.3 องค์ประกอบของการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ได้ให้องค์ประกอบของการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน
2. ผู้บริหารเป็นที่พึ่งให้กับผู้ร่วมงานได้ในทุกเรื่อง
3. ผู้บริหารมีการสร้างศรัทธาจากผู้ร่วมงาน
4. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อใจหรือไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน
5. ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม

6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการทำงาน
7. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต

5. การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ปั่นป่วน (disruption world) มีสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีบางอย่างเกิดขึ้นและยังคงอยู่ บางอย่างเกิดขึ้นแล้วหายไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากถูกแทนที่จากเทคโนโลยีอื่นๆ ที่เกิดขึ้นตามมาทีหลัง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

5.1 ความหมายการเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ให้ความหมายของการเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องไว้ว่า การตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเปิดใจเพื่อที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว กระจายเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งผลักดันและส่งเสริมคนในองค์กรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.2 ความสำคัญของการเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

ในปัจจุบันนี้ เป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้เป็นลำดับแรก เนื่องจากสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำของสังคมและเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา ที่มีอิสระในการดำเนินงานและการตัดสินใจบริหารเกี่ยวกับงานด้านงานบริหารทั่วไป งานงบประมาณ งานวิชาการ งานบุคคลและงานอื่นๆ ซึ่งเมื่อสังคมเคลื่อนตัวเข้าสู่ยุคใหม่ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาและสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และใฝ่รู้อยู่เสมอ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการเรียนการสอน เป็นแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนเพื่อผู้เรียน ช่วยให้สถานศึกษาเป็นองค์กรเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้อง เหมาะสม และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วุฒินันท์ ประธาน, 2564, หน้า 1,236-1,237)

5.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ให้องค์ประกอบของการเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีการตระหนักรู้ในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
2. ผู้บริหารมีการเปิดใจเพื่อจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว กระจายเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อที่จะได้รู้เท่าทันสถานการณ์รอบตัว

3. ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารงานได้

4. ผู้บริหารต้องมีการผลักดันและส่งเสริมคนในองค์กรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

6. การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

แม้ว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาจะมุ่งสร้างประโยชน์ให้กับผู้ใช้บริการอย่างเท่าเทียม แต่ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความจำเป็นที่จะต้องวางแผนการทำงานอยู่เสมอ เพื่อบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบัน และต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วย

6.1 ความหมายการบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ จากการปฏิบัติงานในระยะสั้นควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระยะยาว สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และรักษาสสมดุลระหว่างการบริหารงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคตได้อยู่เสมอ (forward thinking and long term planning)

6.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งในการบริหารจัดการต่างๆ อาจนำมาซึ่งผลกระทบ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการวางแผน การตัดสินใจ และวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจตามมาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต ถือว่ามีความเสี่ยง เพราะอนาคตที่อาจเกิดขึ้นจากวิกฤติ มีความเป็นไปได้หลายทาง ถ้าองค์กรมองเห็นอนาคตและความเป็นไปได้หลังวิกฤติไว้แค่เพียงแบบเดียว แล้วสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตไม่ตรงตามที่วางแผนไว้ ก็ส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก (กุลเชษฐ์ มงคล, 2565, หน้า 14) เนื่องจากการบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาวจะทำให้สถานศึกษามีความพร้อมและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในอนาคตได้ จะช่วยให้สถานศึกษารู้ว่าเมื่อเจอการเปลี่ยนแปลง ควรดำเนินต่อในทิศทางใดและจะไปถึงจุดนั้นได้ด้วยวิธีใด การวางแผนบริหารจัดการโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว จะทำให้มองเห็นภาพรวมของสถานศึกษาได้ทั้งหมด มีแนวทางการปฏิบัติและดำเนินการควบคุมในอนาคต และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ถวิล มาตรฐาน, 2544, หน้า 4)

6.3 องค์ประกอบของการบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ให้องค์ประกอบของการบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาวไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ จากการปฏิบัติงานในระยะสั้นควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระยะยาวได้
2. ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้
3. ผู้บริหารสามารถรักษาสมาคมระหว่างการบริหารงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาในอนาคตได้

7. การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น

การให้อำนาจและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (empowering and developing other) เป็นสมรรถนะสำคัญในการบริหารคนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจากการเก็บข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) พบว่าบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถที่ยังอยู่ในระบบราชการ มักขาดการมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็น หรือโอกาสในการทำความเข้าใจที่ชัดเจนจากผู้บริหาร ไม่ได้ได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมการเรียนรู้หรือทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงาน ไม่ได้มีความไว้วางใจหรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลย ทำให้มีบุคลากรรุ่นใหม่จำนวนมากที่ตัดสินใจลาออกไป ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่นด้วย

7.1 ความหมายของการให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ให้ความหมายการให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่นไว้ว่า คือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้และขับเคลื่อนนโยบาย ให้โอกาสในการซักถามหรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมการเรียนรู้หรือทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรรุ่นใหม่มีศักยภาพและคุณภาพ

7.2 ความสำคัญของการให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น

การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ดังที่กุลสิรี ไคว์สุวรรณ (2550, หน้า 161) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร 1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานที่ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานและสำนึกตนว่ากำลังทำสิ่งใดอยู่ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร 2) ช่วยให้ประหยัดทั้งงาน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน พร้อมทั้งเวลา และยังหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกันได้ด้วย 3) ช่วยลดช่วงเวลาในการเตรียมตัวของบุคลากร เพื่อเข้าไปดำรงตำแหน่งสายงานของบุคคลและตำแหน่งนั้นๆ 4) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของหัวหน้าหน่วยงาน 5) ช่วยกระตุ้นเตือนในโอกาสแห่งความก้าวหน้าของตนเอง ที่จะเลื่อนไปตำแหน่งที่สูงกว่า 6) ช่วยให้การรับรู้เทคโนโลยีการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว 7) ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่าง

ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี และ 8) ช่วยสร้างความสัมพันธ์ โดยการกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาอย่างทั่วถึง อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนามากขึ้น ควรสร้างและสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม (สุรพงษ์ มาลี, 2563, 19)

7.3 องค์ประกอบของการให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 6) ให้องค์ประกอบของการให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่นไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับรู้และขับเคลื่อนนโยบาย
2. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการซักถามข้อสงสัยหรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหาร
3. ผู้บริหารมีการพัฒนาหรือส่งเสริมการเรียนรู้หรือทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารมีการให้ความไว้วางใจกับบุคลากรในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน มีการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ มีการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย มีการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม มีการเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว และมีการให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น ดังนั้น ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุริดา หลั่งจี้ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก

ธัญญารัตน์ ทับทิม, และเฉลิมชัย หาญกล้า (2558, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 3) ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น 4) ด้านการมีทักษะทางสังคม และ 5) ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ตามลำดับ

พงษ์นรินทร์ เจริญรัมย์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนวัดนางสาว (ถาวรราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามตำแหน่งของบุคลากรของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลมีความแตกต่างกัน

สมฤทัย คุ่มสกุล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านดี เรื่องการรับผิดชอบ ด้านเก่ง เรื่องการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และด้านสุข เรื่องการมีความสุข ตามลำดับ

นันทภักดิ์ สุขโข (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจัดตั้งเครือข่ายการสื่อสารอย่างเป็นระบบด้วยโครงข่ายสิ่งการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีทักษะในการเขียนและพูดภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียบรู้แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและภาษาของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนได้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สุภาวดี วุฒิรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอ

ไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้นำที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิมๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำคือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

อุไรวรรณ ชูมี (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ความสามารถในการจูงใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น

อารีรัตน์ จันทร์วิเศษ, นวัตกร หอมสิน, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ผลการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของครู พบว่า ปัจจัยด้านดี ปัจจัยด้านเก่ง และปัจจัยด้านสุข ในแต่ละด้านประกอบด้วย การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสงบทางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สุทธาทิพย์ มณีรัตนเลิศวานิช, และนิมิต มั่งมีทรัพย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การจูงใจ และน้อยที่สุด คือ การมีทักษะทางสังคม ผลการสื่อสารภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุด คือ การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การมีทักษะทางสังคม การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ส่งผลต่อการสื่อสารภายในสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีราภรณ์ ธาระหมอก (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 : ตามทัศนะของครู ผลการวิจัย พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมาน ประวันโต (2563, หน้า 548) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านดี ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าใจความรู้สึกและ อารมณ์ของผู้อื่น ด้านความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รองลงมา คือ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง

ชาปียา สิมลา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์คล้อยตามกัน

พลวัต แสงสีงาม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร วิทยาลัยในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ภาพรวม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการในการพัฒนาลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 2 ด้านการสร้างความหวัง ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างความไว้วางใจ ลำดับที่ 4 ด้านการสร้างศรัทธา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีทั้งหมด 4 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) การสร้าง ศรัทธา 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การสร้างความหวัง 4) การสร้างความไว้วางใจ มีคุณลักษณะย่อย ที่ควรพัฒนา 12 คุณลักษณะและมีแนวทางการพัฒนา 36 แนวทาง

ฮามัดตอฮุดิน เจ๊ะแหว (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหาร งานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารกับภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภูตล พันแสนแก้ว (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถาน ศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

มฤดี สวนดี (2565, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รอฮีม สุหลง (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นพากเพียร 2) สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นพากเพียร ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ขวัญข้าว ตะดิยรัตน์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน, และสุพจน์ ดวงเนตร (2566, หน้า 236) ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีค่าเท่ากับ 0.31 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สเตฟาน โคเต้ คริสโตเฟอร์ (Stéphane Côté Christopher, 2006, pp.1-28) ได้ศึกษา เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางสติปัญญา และประสิทธิภาพการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่า เมื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความฉลาดทางสติปัญญา จะพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมาก และยังพบว่าการใช้ความฉลาดทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการทำงานได้ เนื่องจากแม้พนักงานที่มีความฉลาดทางสติปัญญาต่ำ ก็สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ถ้าหากมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วย

หวง, ไช่ม่อน, และชินเจิง (Huang, Simon, & Xinsheng, 2010, pp.1124-1144) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลรวมของการแลกเปลี่ยนสมาชิกหน่วยงานและความฉลาดทางอารมณ์ต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของศูนย์บริการในประเทศจีน ผลการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในทุกๆระดับ ทั้งในส่วนของหัวหน้างานและพนักงานทั่วไป ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการลดทัศนคติในเชิงลบ และสามารถเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้เกิดความแข็งแกร่งเพิ่มขึ้น สำหรับพนักงานในทุกๆระดับทำให้มีความอดทนและความอดกลั้นภายในจิตใจได้สูงขึ้น

สเตฟานี (Stephanie, 2013, abstract) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อิซเซ็ต, และอาห์เมต (Izzet, & Ahmet, 2015, pp.1-11) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลเพิ่มประสิทธิภาพให้โรงเรียน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่มีอารมณ์ดี ขยันทำงาน และ มีความอดทน 2) มีทักษะความเป็นผู้นำ เป็นผู้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะการโน้มน้าวใจ 3) มีทักษะทางวิชาชีพ 4) มีทักษะด้านการจัดการ การเป็นกลาง การตัดสินใจ และการจูงใจผู้อื่น ตามลำดับ

เอเมนิก (Emenike, 2023, para.2) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นรัฐแอนนามบรา ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นรัฐแอนนามบรา กระทรวงศึกษาธิการของรัฐและคณะกรรมการสถานศึกษาควรจัดให้มีโครงการพัฒนาวิชาชีพสำคัญผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงและประยุกต์ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

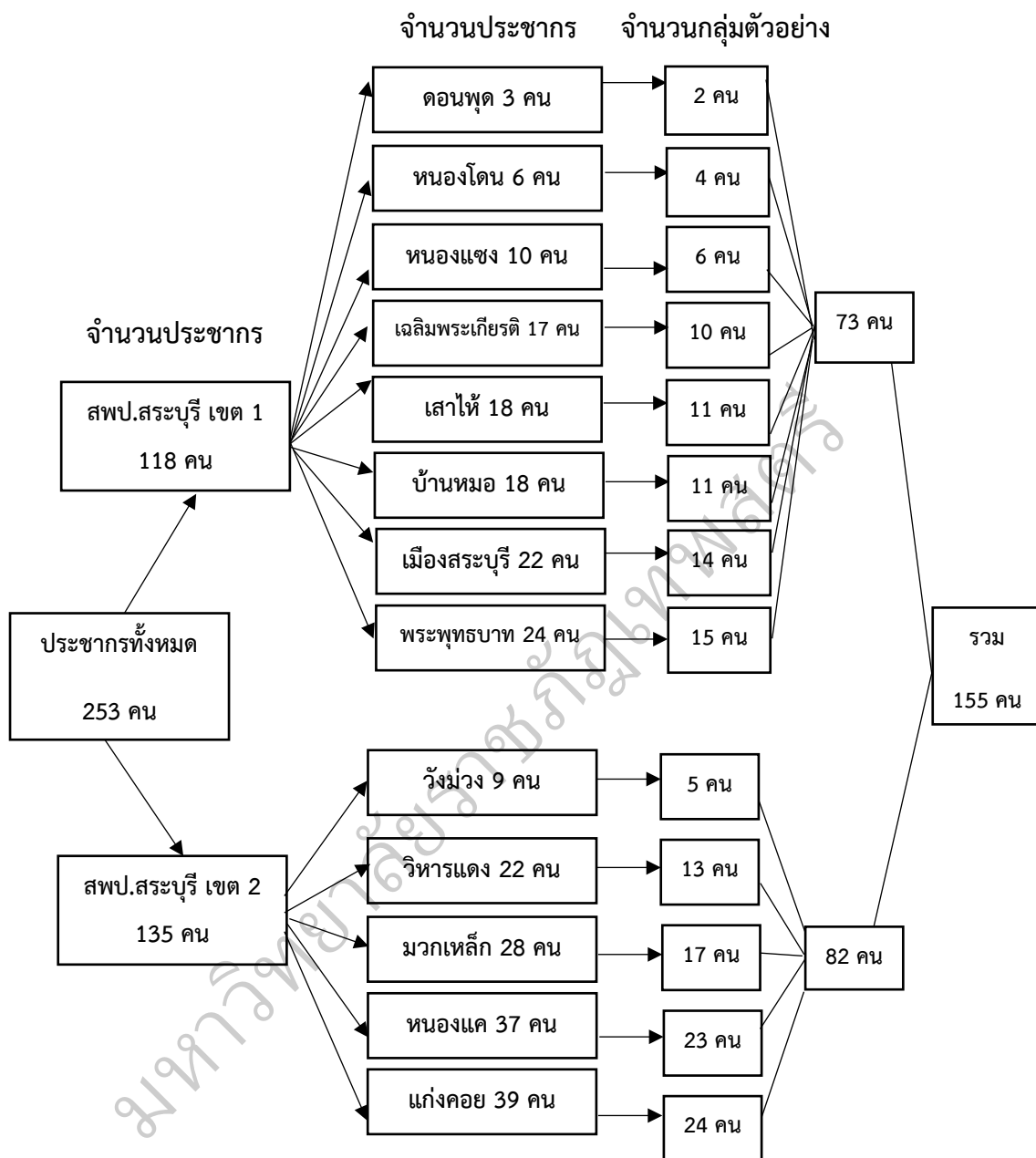
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2565) และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2565ก, ย่อหน้า 2) จำนวน 135 คน รวมทั้งสิ้น 253 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp.607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 มีจำนวนทั้งสิ้น 155 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยจำแนกผู้บริหารสถานศึกษาตามเขตอำเภอในจังหวัดสระบุรี ดังตารางต่อไปนี้



ภาพ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามเขตอำเภอในจังหวัดสระบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารประเมินตนเอง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจำแนกความฉลาดทางอารมณ์เป็น 3 ลักษณะ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 52 ข้อ โดยเป็นกระทงข้อความทางบวก (positive question) จำนวน 28 ข้อ และกระทงข้อความทางลบ (negative question) จำนวน 24 ข้อ โดยมีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

กรณีคำถามทางบวก ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามข้อที่ 1, 4, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 17, 20, 22, 23, 25, 28, 31, 32, 34, 36, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 48, 49, 50 กำหนดคะแนนการตอบ ดังนี้

ไม่จริง	กำหนดคะแนนเป็น	1
จริงบางครั้ง	กำหนดคะแนนเป็น	2
ค่อนข้างจริง	กำหนดคะแนนเป็น	3
จริงมาก	กำหนดคะแนนเป็น	4

กรณีข้อคำถามทางลบ ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามข้อที่ 2, 3, 5, 8, 9, 11, 13, 16, 18, 19, 21, 24, 26, 27, 29, 30, 33, 35, 37, 40, 45, 47, 51, 52 กำหนดคะแนนการตอบ ดังนี้

ไม่จริง	กำหนดคะแนนเป็น	4
จริงบางครั้ง	กำหนดคะแนนเป็น	3
ค่อนข้างจริง	กำหนดคะแนนเป็น	2
จริงมาก	กำหนดคะแนนเป็น	1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 7 ลักษณะ คือ การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ โดยเป็นกระทงข้อความทางบวก (positive question) ทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

ผู้บริหารมีประสิทธิภาพการบริหารงานมากที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น	5
ผู้บริหารมีประสิทธิภาพการบริหารงานมาก	กำหนดคะแนนเป็น	4
ผู้บริหารมีประสิทธิภาพการบริหารงานปานกลาง	กำหนดคะแนนเป็น	3
ผู้บริหารมีประสิทธิภาพการบริหารงานน้อย	กำหนดคะแนนเป็น	2
ผู้บริหารมีประสิทธิภาพการบริหารงานน้อยที่สุด	กำหนดคะแนนเป็น	1

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิตมาใช้
- 1.2 นำแบบสอบถามของกรมสุขภาพจิตไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

2. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหาร งานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

2.3 สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการปรับปรุงร่างแบบสอบถาม

2.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 จึงใช้ได้

2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2 รวมจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (alpha coefficient method) (Cronbach, 1971, p.160) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเอง ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google form) จำนวนทั้งสิ้น 155 คน

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์แจกแจงหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าสูงสุด (max) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้าน มีรายละเอียดเกณฑ์ข้อคะแนนของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

1. ด้านดี ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 18 ข้อ จำแนกเป็นความฉลาดทางอารมณ์ 3 ลักษณะ ดังนี้

1.1 การควบคุมตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ (ข้อที่ 1 - 6) โดยมีเกณฑ์การแปลของคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 14 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ

14 – 18 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ

มากกว่า 18 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

1.2 การเห็นใจผู้อื่น ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ (ข้อที่ 7 - 12) โดยมีเกณฑ์การแปลของคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 15 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ
 15 - 21 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ
 มากกว่า 21 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

1.3 การรับผิดชอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ (ข้อที่ 13 - 18) โดยมีเกณฑ์การแปลของคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 17 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ
 17 - 23 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ
 มากกว่า 23 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

2. ด้านเก่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 18 ข้อ จำแนกเป็นความฉลาดทางอารมณ์ 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การมีแรงจูงใจ ประกอบด้วย 6 ข้อ (ข้อที่ 19 - 24) โดยมีเกณฑ์การแปลของคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 16 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ
 16 - 22 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ
 มากกว่า 22 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

2.2 การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 6 ข้อ (ข้อที่ 25 - 30) โดยมีเกณฑ์การแปลของคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 15 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ
 15 - 21 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ
 มากกว่า 21 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

2.3 การมีสัมพันธภาพ ประกอบด้วย 6 ข้อ (ข้อที่ 31 - 36) โดยมีเกณฑ์การแปลของคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 15 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ
 15 - 21 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ
 มากกว่า 21 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

3. ด้านสุข ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ จำแนกเป็นความฉลาดทางอารมณ์ 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 การภูมิใจในตนเอง ประกอบด้วย 4 ข้อ (ข้อที่ 37 - 40) โดยมีเกณฑ์การแปล
ของคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 10 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ

10 - 14 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ

มากกว่า 14 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

3.2 การพอใจในชีวิต ประกอบด้วย 6 ข้อ (ข้อที่ 41 - 46) โดยมีเกณฑ์การแปล
ของคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 16 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ

16 - 22 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ

มากกว่า 22 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

3.3 การสงบสุขทางจิตใจ ประกอบด้วย 6 ข้อ (ข้อที่ 47 - 52) โดยมีเกณฑ์การ
แปลของคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 16 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ

16 - 22 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ

มากกว่า 22 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

4. รวมด้านดี (ข้อที่ 1-18) โดยมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 48 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ

48 - 59 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ

มากกว่า 59 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

5. รวมด้านเก่ง (ข้อที่ 19-36) โดยมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 45 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ

45 - 62 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ

มากกว่า 62 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

6. รวมด้านสุข (ข้อที่ 37-52) โดยมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนน ดังนี้

น้อยกว่า 42 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ

42 - 58 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ

มากกว่า 58 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

7. รวมด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข (ข้อที่ 1 - 52) โดยมีเกณฑ์การแปลค่าคะแนน
ดังนี้

น้อยกว่า 140 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ

140 - 170 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ

มากกว่า 170 คะแนน หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ
 ตอนที่ 3 การวัดระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย
 (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และมีเกณฑ์การกำหนดระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ ความฉลาดทางอารมณ์ที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต
 1 และ 2 วิเคราะห์ด้วยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาวิเคราะห์เพื่อหา
 ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (simple
 regression analysis) เพื่อดูว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพ
 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) (ธีรวิมล
 เอกะกุล, 2543, หน้า 53)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับเนื้อหา
 หรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

ΣR	แทน	ผลรวมคะแนนของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\Sigma S_I^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนข้อ
	S_I^2	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

3. ค่าร้อยละ (percentage) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 114)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

4. ค่าเฉลี่ย (mean) (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543, หน้า 54)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่ม

5. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543, หน้า 54)

$$S = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	n	แทน	จำนวนนักเรียนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

6. ค่าการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis) (สรชัย พิศาลบุตร, 2551, ย่อหน้า 5)

$$Y = b_1 X_1$$

เมื่อ	Y	แทน	ค่าพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปแบบคะแนนดิบ
	b_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient) ของตัวแปรอิสระ หรือค่าอิทธิพล หรือค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปรว่าสามารถอธิบายผลการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด
	X_1	แทน	ค่าของตัวแปรอิสระที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบคะแนนดิบเปลี่ยนสมการในรูปแบบคะแนนดิบเป็นสมการในรูปแบบมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยลำดับการนำเสนอวันนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ t-test ที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรกรณีข้อมูลมีการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติ f-test ที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรกรณีข้อมูลมีการแจกแจงแบบเอฟ (f-distribution)
p	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjust R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE (B)	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ B

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 3 การวัดระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(n= 155)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	66	42.58
1.2 หญิง	89	57.42
รวม	155	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 40 ปี	81	52.25
2.2 41-50 ปี	46	29.69
2.3 มากกว่า 50 ปี	28	18.06
รวม	155	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาโท	96	61.94
3.2 ปริญญาเอก	59	38.06
รวม	155	100.00
4. ประสบการณ์การบริหาร		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	55	35.49
4.2 5 – 10 ปี	47	30.32
4.3 มากกว่า 10 ปี	53	34.19
รวม	155	100.00

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 155 คน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 57.42 อยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 61.94 มีประสบการณ์บริหารในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.49

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตาราง 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวม

ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนน เต็ม	n=155			
		\bar{X}	ร้อยละของ ค่าเฉลี่ย จากคะแนนเต็ม	S.D.	แปลผล
1. ด้านดี	72	58.81	81.68	0.81	ปกติ
2. ด้านเก่ง	72	54.93	76.29	0.93	ปกติ
3. ด้านสุข	64	49.13	76.77	0.93	ปกติ
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	208	162.87	78.25	0.89	ปกติ

จากตาราง 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปกติ ($\bar{X}=162.87$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=58.81$, S.D.=0.82) อยู่ในระดับปกติ รองลงมา คือ ด้านสุข มี ($\bar{X}=49.13$, S.D.=0.93) อยู่ในระดับปกติ และด้านเก่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=54.93$, S.D.=0.93) อยู่ในระดับปกติ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
	คะแนนเต็ม	\bar{X}	ร้อยละของ ค่าเฉลี่ย จากคะแนนเต็ม	S.D.	แปลผล
ด้านดี					
1. การควบคุมตนเอง	24	19.12	79.66	0.82	สูงกว่าปกติ
2. การเห็นใจผู้อื่น	24	19.39	80.79	0.82	ปกติ
3. การรับผิดชอบ	24	20.30	84.58	0.79	ปกติ
ภาพรวมในด้านดี	72	58.81	81.68	0.81	ปกติ

จากตาราง 3 พบว่า โดยภาพรวมมีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีมีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปกติ ($\bar{X}=81.68$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=20.30$, S.D.=0.79) อยู่ในระดับปกติ รองลงมา คือ ด้านการเห็นใจผู้อื่น มี ($\bar{X}=19.39$, S.D.=0.82) อยู่ในระดับปกติ และด้านการควบคุมตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=19.12$, S.D.=0.82) อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง

ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
	คะแนนเต็ม	\bar{X}	ร้อยละของ ค่าเฉลี่ย จากคะแนนเต็ม	S.D.	แปลผล
ด้านเก่ง					
1. แรงจูงใจ	24	19.14	79.75	0.82	ปกติ
2. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา	24	17.88	74.50	0.98	ปกติ
3. สัมพันธภาพ	24	17.91	74.63	0.98	ปกติ
ภาพรวมในด้านเก่ง	72	54.93	76.29	0.93	ปกติ

จากตาราง 4 พบว่า โดยภาพรวมมีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปกติ ($\bar{X}=54.93$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านแรงจูงใจมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=19.14$, S.D.=0.82) อยู่ในระดับปกติ รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ภาพ มี ($\bar{X}=17.91$, S.D.=0.98) อยู่ในระดับปกติ และด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=17.88$, S.D.=0.98) อยู่ในระดับปกติ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				แปลผล
	คะแนนเต็ม	\bar{X}	ร้อยละของ ค่าเฉลี่ย จากคะแนนเต็ม	S.D.	
ด้านสุข					
1. ภูมิใจในตนเอง	16	11.90	74.38	0.95	ปกติ
2. พอใจในชีวิต	24	19.05	79.38	0.88	ปกติ
3. สุขสงบทางใจ	24	18.18	75.75	0.96	ปกติ
ภาพรวมในด้านสุข	64	49.13	76.77	0.93	ปกติ

จากตาราง 5 พบว่า โดยภาพรวมมีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีมีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับปกติ ($\bar{X}=49.13$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านพอใจ ในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=19.05$, S.D.=0.88) อยู่ในระดับปกติ รองลงมา คือ ด้านสุขสงบ ทางใจ มี ($\bar{X}=18.18$, S.D.=0.96) อยู่ในระดับปกติ และด้านภูมิใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=11.90$, S.D.=0.95) อยู่ในระดับปกติ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี ด้านการควบคุมตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
การควบคุมตนเอง		
1. เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจ ท่านรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง	3.35	0.65
2. ท่านบอกได้ว่าสาเหตุใดที่ท่านจึงรู้สึกไม่สบายใจ*	2.91	0.88
3. เมื่อบางสิ่งไม่เป็นไปตามที่ท่านต้องการ ท่านรู้สึกโกรธแต่ควบคุมอารมณ์ตนเองได้*	3.14	0.87
4. ท่านสามารถรอคอยความสำเร็จที่ต้องการได้	3.32	0.79
5. ท่านไม่มีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างรุนแรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นแม้เพียงเล็กน้อย*	3.37	0.79
6. เมื่อท่านต้องทำในสิ่งที่ไม่สะดวกใจ ท่านอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจท่านได้	3.01	0.78
* ปรับข้อความทางลบให้เป็นทางบวก		

จากตาราง 6 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี ด้านการควบคุมตนเอง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านไม่มีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างรุนแรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นแม้เพียงเล็กน้อย ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.79) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านบอกได้ว่าสาเหตุใดที่ท่านจึงรู้สึกไม่สบายใจ ($\bar{X}=2.91$, S.D.=0.88)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี ด้านการเห็นใจผู้อื่น

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
การเห็นใจผู้อื่น		
1. ท่านสังเกตได้ว่าผู้อื่นกำลังมีอารมณ์แบบใด	3.29	0.74
2. ท่านให้ความสนใจกับความทุกข์ของผู้อื่น*	3.30	0.84

ตาราง 7 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
3. ท่านยอมรับหากมีผู้อื่นทำสิ่งที่ต่างจากท่าน*	3.35	0.85
4. ท่านยอมรับได้แม้รู้ว่าผู้อื่นไม่พอใจในการกระทำของท่าน	3.21	0.82
5. ท่านไม่รู้สึกรู้ว่าผู้อื่นต้องการความสนใจมากเกินไป*	3.01	0.86
6. ท่านสามารถเสียสละเวลามารับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือได้	3.33	0.74

* ปรับข้อความทางลบให้เป็นทางบวก

จากตาราง 7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี ด้านการเห็นใจผู้อื่น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านยอมรับหากมีผู้อื่นทำสิ่งที่ต่างจากท่าน ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านไม่รู้สึกรู้ว่าผู้อื่นต้องการความสนใจมากเกินไป ($\bar{X}=3.01$, S.D.=0.86)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี ด้านการรับผิดชอบ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
การรับผิดชอบ		
1. ท่านไม่เชื่อว่าการเอาเปรียบผู้อื่นถือเป็นเรื่องธรรมดา*	3.33	0.88
2. ท่านเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อท่าน	3.45	0.69
3. ท่านสามารถกล่าวคำขอโทษต่อผู้อื่นได้	3.48	0.72
4. ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่น*	3.43	0.86
5. ท่านสละเวลามาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้	3.32	0.72
6. ท่านไม่มีความรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำเพื่อผู้อื่น*	3.32	0.86

* ปรับข้อความทางลบให้เป็นทางบวก

จากตาราง 8 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านดี ด้านการรับผิดชอบ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถกล่าวคำขอโทษต่อผู้อื่นได้ ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านสละเวลามาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้ ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.72) และท่านไม่มีความรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำเพื่อผู้อื่น ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.86)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง ด้านแรงจูงใจ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
แรงจูงใจ		
1. ท่านรู้ว่าท่านเก่งในเรื่องใด*	3.00	0.98
2. ท่านมีความมั่นใจแม้ต้องทำงานที่ยาก	3.28	0.70
3. ท่านไม่รู้สึกรอคอยกำลังใจเมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ*	2.94	0.91
4. ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำอย่างเต็มความสามารถ	3.45	0.62
5. ท่านไม่ยอมแพ้แม้เจออุปสรรค	3.32	0.67
6. เมื่อท่านเริ่มทำสิ่งใด ท่านมักทำต่อไปให้สำเร็จ*	3.15	0.83

* ปรับข้อความทางลบให้เป็นทางบวก

จากตาราง 9 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง ด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านไม่รู้สึกรอคอยกำลังใจเมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ($\bar{X}=2.94$, S.D.=0.91)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
การตัดสินใจและการแก้ปัญหา		
1. ท่านพยายามหาสาเหตุของปัญหาอย่างมีหลักการ	3.37	0.68
2. ท่านรู้สึกมีความสุขอยู่บ่อยๆ*	2.89	1.01
3. ท่านไม่รู้สึกรว่าการตัดสินใจแก้ปัญหา เป็นเรื่องที่ยาก*	2.80	0.99
4. ท่านเรียงลำดับสิ่งที่ต้องทำในเวลาเดียวกันได้	3.30	0.79
5. ท่านไม่ลำบากใจเมื่อต้องพบคนใหม่ๆ หรือคนที่ไม่สนิท*	2.81	1.04
6. ท่านชอบการอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดแย้งกับความเคยชินของท่าน*	2.71	1.10

* ปรับข้อความทางลบให้เป็นทางบวก

จากตาราง 10 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านพยายามหาสาเหตุของปัญหาอย่างมีหลักการ ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านชอบการอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดแย้งกับความเคยชินของท่าน ($\bar{X}=2.71$, S.D.=1.10)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง ด้านสัมพันธภาพ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
สัมพันธภาพ		
1. ท่านทำความรู้จักกับผู้อื่นได้ง่าย	3.32	0.80
2. ท่านมีเพื่อนสนิทหลายคน	2.97	1.03

ตาราง 11 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
3. ท่านกล้าบอกความต้องการของตนเองให้ใครรู้*	2.60	1.08
4. ท่านทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	3.28	0.80
5. ท่านถนัดโต้แย้งกับผู้อื่นด้วยเหตุผล*	2.54	1.07
6. เมื่อท่านไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ท่านสามารถอธิบายให้ผู้อื่นยอมรับได้	3.30	0.77

* ปรับข้อความทางลบให้เป็นทางบวก

จากตาราง 11 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านเก่ง ด้านสัมพันธ์ภาพ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านทำความรู้จักกับผู้อื่นได้ง่าย ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.80) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านถนัดโต้แย้งกับผู้อื่นด้วยเหตุผล ($\bar{X}=2.54$, S.D.=1.07)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข ด้านภูมิใจในตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
ภูมิใจในตนเอง		
1. ท่านไม่รู้สึกลด้อยกว่าผู้อื่น*	2.72	1.07
2. ท่านทำหน้าที่ได้ดีในทุกบทบาท	3.19	0.79
3. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด	3.32	0.67
4. ท่านมั่นใจเมื่อต้องทำงานที่ยาก*	2.68	1.04

* ปรับข้อความทางลบให้เป็นทางบวก

จากตาราง 12 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข ด้านภูมิใจในตนเอง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมั่นใจเมื่อต้องทำงานที่ยาก ($\bar{X}=2.68$, S.D.=1.04)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข ด้านพอใจในชีวิต

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X}	S.D.
(คะแนนเต็ม 4)		
พอใจในชีวิต		
1. แม้สถานการณ์เลวร้าย ท่านยังมีความหวังว่าจะดีขึ้น	3.23	0.78
2. ท่านเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ	3.37	0.74
3. เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถปรับอารมณ์ให้ผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้	3.15	0.80
4. ท่านสนุกสนานกับกิจกรรมในวันหยุดพักผ่อนทุกครั้ง	3.16	0.88
5. ท่านรู้สึกพอใจหากผู้อื่นได้รับในสิ่งที่ดีกว่าท่าน*	2.95	1.10
6. ท่านพอใจกับสิ่งที่ท่านมีอยู่	3.13	0.86

* ปรับข้อความทางลบให้เป็นทางบวก

จากตาราง 13 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข ด้านพอใจในชีวิต พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจหากผู้อื่นได้รับในสิ่งที่ดีกว่าท่าน ($\bar{X}=2.95$, S.D.=1.10)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข ด้านสุขสงบทางใจ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน	n=155	
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 4)	S.D.
สุขสงบทางใจ		
1. ท่านมีเป้าหมาย ท่านไม่รู้สึกรีบร้อน*	2.93	1.03
2. เมื่อมีเวลาว่าง ท่านทำในสิ่งที่ท่านชอบ	3.26	0.75
3. เมื่อท่านรู้สึกไม่สบายใจ ท่านมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้	3.15	0.88
4. ท่านสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากงาน	3.31	0.81
5. ท่านสามารถมีความสุขได้ แม้ไม่ได้ทุกสิ่งที่ท่านต้องการ*	2.77	1.05
6. ท่านมักไม่ทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็กน้อยเสมอ*	2.75	1.06

* ปรับข้อความทางลบให้เป็นทางบวก

จากตาราง 14 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านสุข ด้านสุขสงบทางใจ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากงาน ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.81) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมักไม่ทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็กน้อยเสมอ ($\bar{X}=2.75$, S.D.=1.06)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตาราง 15 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
1. การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน	3.71	1.06	มาก
2. การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์	3.85	1.07	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
3. การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและ สื่อสารกับคนทุกช่วงวัย	4.04	1.01	มาก
4. การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และ มีจริยธรรม	4.06	1.00	มาก
5. การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง	4.14	0.96	มาก
6. การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึง ผลกระทบในระยะยาว	3.92	1.03	มาก
7. การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น	4.00	1.05	มาก
ภาพรวม	3.98	1.03	มาก

จากตาราง 15 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=1.03) เมื่อพิจารณาทางด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.96) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน ($\bar{X}=3.71$, S.D.=1.06) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 1 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 1 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน			
1. ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามได้มาก น้อยเพียงใด	3.71	1.02	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
2. ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างละเอียดรอบคอบ ไม่ผิดพลาดมากนักน้อยเพียงใด	3.75	1.09	มาก
3. ท่านมีความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้มากนักน้อยเพียงใด	3.58	1.05	มาก
4. ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างละเอียดรอบคอบมากนักน้อยเพียงใด	3.79	1.03	มาก
5. ท่านประเมินความเสี่ยงก่อนตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามากน้อยเพียงใด	3.71	1.11	มาก
รวม	3.71	1.06	มาก

จากตาราง 16 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 1 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=1.06) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างละเอียดรอบคอบมากนักน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.79$, S.D.=1.03) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้มากนักน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.58$, S.D.=1.05) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 2 การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 2 การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์			
1. ท่านตระหนักถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวมากน้อยเพียงใด	3.88	1.04	มาก
2. ท่านสามารถประเมินสถานการณ์ก่อนเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้มากน้อยเพียงใด	3.85	1.12	มาก
3. เมื่อมีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ท่านจะไม่ยึดติดแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบเดิมๆ แต่ท่านจะใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ๆ อยู่เป็นประจำ	3.83	1.05	มาก
รวม	3.85	1.07	มาก

จากตาราง 17 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 2 การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D.=1.07) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านตระหนักถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวมากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.88$, S.D.=1.04) อยู่ในระดับมาก ท่านสามารถประเมินสถานการณ์ก่อนเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้มากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.85$, S.D.=1.12) อยู่ในระดับมาก และเมื่อมีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ท่านจะไม่ยึดติดแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบเดิมๆ แต่ท่านจะใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ๆ อยู่เป็นประจำ ($\bar{X}=3.83$, S.D.=1.05) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 18 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 3 การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสาร
 กับคนทุกช่วงวัย

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 3 การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย			
1. ท่านมีความเข้าใจและตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลมากน้อยเพียงใด	3.93	1.03	มาก
2. ท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ	4.03	0.92	มาก
3. ท่านเปิดรับมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใด	4.02	0.99	มาก
4. ท่านเปิดรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันอย่างสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใด	4.09	1.01	มาก
5. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากน้อยเพียงใด	4.08	1.04	มาก
6. ท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ มากน้อยเพียงใด	4.15	1.03	มาก
7. ท่านมีความสามารถสื่อสารกับคนทุกช่วงวัยหรือหน่วยงานอื่นได้มากน้อยเพียงใด	3.94	1.01	มาก
รวม	4.04	1.00	มาก

จากตาราง 18 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 3 การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=1.00) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ มากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=1.03) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจและตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลมากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.93$, S.D.=1.03) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 4 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 4 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม			
1. ท่านมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรมากน้อยเพียงใด	4.05	1.01	มาก
2. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรในทุกๆ เรื่องมากน้อยเพียงใด	3.65	1.08	มาก
3. ท่านมีการสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรมากน้อยเพียงใด	3.97	0.98	มาก
4. ท่านมีการสร้างความเชื่อใจหรือไว้วางใจต่อบุคลากรมากน้อยเพียงใด	4.09	0.95	มาก
5. ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเท่าเทียมมากน้อยเพียงใด	4.20	0.96	มาก
6. ท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการทำงานในสถานศึกษามากน้อยเพียงใด	4.14	0.97	มาก
7. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด	4.31	0.91	มาก
รวม	4.06	1.00	มาก

จากตาราง 19 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ด้านที่ 4 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=1.00) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.91) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถเป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรในทุกๆ เรื่องมากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.65$, S.D.=1.08) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 5 การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 5 การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง			
1. ท่านมีความตระหนักในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากน้อยเพียงใด	4.13	0.99	มาก
2. ท่านชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากน้อยเพียงใด	4.21	0.91	มาก
3. ท่านเปิดใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวมากน้อยเพียงใด	4.19	0.96	มาก
4. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.03	0.97	มาก
5. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นประจำ	4.15	0.99	มาก
รวม	4.14	0.97	มาก

จากตาราง 20 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 5 การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.97) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.91) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นประจำสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.97) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 6 การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบ
 ในระยะยาว

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 6 การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว			
1. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจ ตามมาจากการทำงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ได้มาก น้อยเพียงใด	3.87	0.99	มาก
2. ท่านวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กร ในระยะยาวมากน้อยเพียงใด	3.97	1.06	มาก
3. ท่านสามารถคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคตได้มากน้อยเพียงใด	4.00	1.01	มาก
4. ท่านสามารถรักษาสมดุลระหว่างการบริหารงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่างๆ ที่อาจ เกิดขึ้นตามมาในอนาคตได้มากน้อยเพียงใด	3.85	1.02	มาก
รวม	3.92	1.03	มาก

จากตาราง 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 6 การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=1.03) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้มากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=4.00$, S.D.=1.01) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถรักษาสมดุลระหว่างการบริหารงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคตได้มากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.85$, S.D.=1.02) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 22 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 7 การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		
	\bar{X} (คะแนนเต็ม 5)	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 7 การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น			
1. ท่านมีการถ่ายทอดหรืออธิบายนโยบายของ สถานศึกษาให้บุคลากรมากน้อยเพียงใด	4.02	1.05	มาก
2. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน นโยบายขององค์กรมากน้อยเพียงใด	3.97	1.06	มาก
3. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือแลกเปลี่ยน มุมมองกับท่านมากน้อยเพียงใด	4.08	1.03	มาก
4. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะจำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นประจำ	4.10	0.98	มาก
5. ท่านให้ความไว้วางใจต่อบุคลากรในการตัดสินใจ ในสถานการณ์ต่างๆ มากน้อยเพียงใด	3.86	1.14	มาก
รวม	4.01	1.05	มาก

จากตาราง 22 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านที่ 7 การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=1.05) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นประจำ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.98) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านให้ความไว้วางใจต่อบุคลากรในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ มากน้อยเพียงใด ($\bar{X}=3.86$, S.D.=1.14) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม

ตัวแปรทำนาย	F	df1	df2	p	β	b	SE	t	p
ค่าคงที่						-23.43	14.125	-1.66	0.099
ความฉลาดทางอารมณ์	141	1	153	< .001*	0.692	3.07	0.259	11.86	< .001*

หมายเหตุ R.=0.692, R².=0.479, adj R²=0.476

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวก ($\beta=0.692$) ต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงาน ได้ร้อยละ
47.6 (Adjust R²=0.476) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R=0.692) โดยมีสมการทำนาย
ดังนี้

$$Y = 0.692X$$

เมื่อ y แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

X แทน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพ
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 0.692 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรอื่นมีค่าคงที่
รายละเอียดดังตาราง 23

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. ประโยชน์ของการวิจัย
4. วิธีดำเนินการวิจัย
5. สรุปผล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีสามารถใช้ผลการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสถานศึกษา เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม

และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสถานศึกษา มาวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาที่สูงขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2565, ย่อหน้า 2) และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2565ก, ย่อหน้า 2) จำนวน 135 คน รวมทั้งสิ้น 253 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp.607–610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 155 คน จากนั้นดำเนินการแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยจำแนกผู้บริหารสถานศึกษาตามเขตอำเภอในจังหวัดสระบุรี แบ่งเป็นอำเภอที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 8 อำเภอ รวม 73 คน และ อำเภอที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 5 อำเภอ รวม 82 คนรวมทั้งสิ้น 155 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp.607–610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 มีจำนวนทั้งสิ้น 155 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจำแนกความฉลาดทางอารมณ์เป็น 3 ลักษณะ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 52 ข้อ เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 7 ลักษณะ คือ การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่นประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ โดยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เชิงเนื้อหาทางการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ระเบียบวิธีการวิจัย และมีประสบการณ์ทางการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและตัวแปรที่ต้องการวัด และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) รายข้อมีค่า 0.80-1.00 และได้มีการปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำไปดำเนินการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 และเขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (alpha coefficient method) (Cronbach, 1971, p.160) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google form) จำนวนทั้งสิ้น 155 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์แจกแจง หาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสูงสุด (max) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage)

ขั้นที่ 3 วัดระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ขั้นที่ 4 ทำการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis) เพื่อดูว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สรุปผล

1. ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปกติ ตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านดี 2) ด้านสุข และ 3) ด้านเก่ง เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านดี โดยภาพรวมมีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีมีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านดี อยู่ในระดับปกติ เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเห็นใจผู้อื่น และด้านการควบคุมตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านดีแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1.1 การรับผิดชอบ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถกล่าวคำขอโทษต่อผู้อื่นได้ และต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านสละเวลามาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้ และท่านไม่มีความรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำเพื่อผู้อื่น

1.1.2 การเห็นใจผู้อื่น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านยอมรับหากมีผู้อื่นทำสิ่งที่ต่างจากท่าน และต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านไม่รู้สึกว่ามีผู้อื่นต้องการความสนใจมากเกินไป

1.1.3 การควบคุมตนเอง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างรุนแรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นแม้เพียงเล็กน้อย และต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านบอกไม่ได้ว่าสาเหตุใดท่านจึงรู้สึกไม่สบายใจ

1.2 ด้านสุข โดยภาพรวมมีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรีมีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านสุข อยู่ในระดับปกติ เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านพอใจในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสุขสงบทางใจ และด้านภูมิใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านสุขแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.2.1 พอใจในชีวิต พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าทุกปัญหา มีทางออกเสมอ และต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจหากผู้อื่นได้รับในสิ่งที่ดีกว่าท่าน

1.2.2 สุขสงบทางใจ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากงาน และต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมักไม่ทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็กน้อยเสมอ

1.2.3 ภูมิใจในตนเอง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด และต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมั่นใจเมื่อต้องทำงานที่ยาก

1.3 ด้านเก่ง โดยภาพรวมมีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรีมีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่ง อยู่ในระดับปกติ เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพ และด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านเก่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.3.1 แรงจูงใจ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำอย่างเต็มความสามารถ และต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ

1.3.2 สัมพันธภาพ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านทำความรู้จักกับผู้อื่นได้ง่าย และต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านถนัดโต้แย้งกับผู้อื่นด้วยเหตุผล

1.3.3 การตัดสินใจและการแก้ปัญหา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านพยายามหาสาเหตุของปัญหาอย่างมีหลักการ และต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านชอบการอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดแย้งกับความเคยชินของท่าน

2. การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 2) การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย 3) การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความ

ชื่อเสียงและมีจริยธรรม 4) การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น 5) การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว 6) การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ 7) การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน

2.1 การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากน้อยเพียงใด 2) ท่านเปิดใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวมากน้อยเพียงใด 3) ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นประจำ 4) ท่านมีความตระหนักในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากน้อยเพียงใด ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายคือ 5) ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นประจำสม่ำเสมอ

2.2 การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ มากน้อยเพียงใด 2) ท่านเปิดรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันอย่างสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใด 3) ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากน้อยเพียงใด 4) ท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ 5) ท่านเปิดรับมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใด ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ 6) ท่านมีความเข้าใจและตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลมากน้อยเพียงใด และ 7) ท่านมีความสามารถสื่อสารกับคนทุกช่วงวัยหรือหน่วยงานอื่นได้มากน้อยเพียงใด

2.3 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด 2) ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเท่าเทียมมากน้อยเพียงใด 3) ท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการทำงานในสถานศึกษามากน้อยเพียงใด 4) ท่านมีการสร้างความเชื่อใจหรือไว้วางใจต่อบุคลากรมากน้อยเพียงใด 5) ท่านมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรมากน้อยเพียงใด 6) ท่านมีการสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรมากน้อยเพียงใด ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ 7) ท่านสามารถเป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรในทุกๆ เรื่องมากน้อยเพียงใด

2.4 การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นประจำ 2) ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับท่านมากน้อยเพียงใด 3) ท่านมีการถ่ายทอดหรืออธิบายนโยบายของสถานศึกษาให้บุคลากรมากน้อยเพียงใด 4) ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรมากน้อยเพียงใด

ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ 5) ท่านให้ความไว้วางใจต่อบุคลากรในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ มากน้อยเพียงใด

2.5 การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านสามารถคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้มากน้อยเพียงใด 2) ท่านวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรในระยะยาวมากน้อยเพียงใด 3) ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจตามมาจากการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ได้มากน้อยเพียงใด ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ 4) ท่านสามารถรักษาสมดุลระหว่างการบริหารงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคตได้มากน้อยเพียงใด

2.6 การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านตระหนักถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวมากน้อยเพียงใด 2) ท่านสามารถประเมินสถานการณ์ก่อนเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้มากน้อยเพียงใด ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ 3) เมื่อมีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ท่านจะไม่ยึดติดแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบเดิมๆ แต่ท่านจะใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ๆ อยู่เป็นประจำ

2.7 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างละเอียดรอบด้านมากน้อยเพียงใด 2) ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างละเอียดรอบคอบ ไม่ผิดพลาดมากน้อยเพียงใด 3) ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามได้มากน้อยเพียงใด 4) ท่านประเมินความเสี่ยงก่อนตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามากน้อยเพียงใด ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ 5) ท่านมีความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด

3. วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปกติ และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปกติทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงทฤษฎีการบริหารต่างๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่ตนเองบริหารอยู่ ซึ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ทั้งต่อผู้รับบริการ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา บุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ รวมไปถึงชุมชนด้วย สอดคล้องกับ อารีรัตน์ จันทร์วิเศษ, นวัตกรรม หอมสิน, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2561, หน้า 466) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าใจอารมณ์ของตนเองได้จะพยายามควบคุมและปรับกลไกขององค์กร เพราะเข้าใจว่าหากตนเองแสดงอารมณ์ใดออกไป จะส่งผลต่อคนรอบข้างและงานที่ทำได้ ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดี พร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้โดยฉับพลัน เนื่องจากตระหนักรู้ในตนเอง ยอมรับผิดได้หากตนเองแสดงออกอย่างไม่เหมาะสม และหากผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี จะมีวิธีการจัดการกับภาวะเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ตลอดจนมีความอดทนต่อสถานการณ์กดดันและหาทางออกที่เหมาะสมได้ สอดคล้องกับไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ (2562, หน้า 25) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงจะมีความสามารถที่จะสร้างบริบทที่เหมาะสมได้ตามสถานการณ์ และมอบหมายอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าได้ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (2565, ย่อหน้า 5) ที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้น ต้องผ่านการสอบคัดเลือก และสัมภาษณ์เพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผ่านการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง จนสามารถแสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมได้ และยังคงสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 (2565, ย่อหน้า 2) ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาอย่างรอบด้าน มีการจัดระบบบริหารและพัฒนาคุณภาพการให้บริหาร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้การส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน รวมถึงมีการพัฒนาบุคลากรและ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และ ผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ของกรมสุขภาพจิต (2543ข, หน้า 1) ซึ่งกำหนดความฉลาดทางอารมณ์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข โดยด้านดีประกอบด้วย 1) การควบคุมตนเอง 2) การเห็นใจผู้อื่น และ 3) การรับผิดชอบ ด้านเก่ง ประกอบด้วย 1) การมีแรงจูงใจ 2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา และ 3) การมีสัมพันธภาพ และด้านสุข ประกอบด้วย 1) การภูมิใจในตนเอง 2) การพอใจในชีวิต และ 3) การสงบสุขทางจิตใจ ในทุกด้านนั้นอยู่ในระดับปกติ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของธัญญารัตน์ ทับทิม, และเฉลิมชัย หาญกล้า (2558, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้อง กับสมฤทัย คุ่มสกุล (2559, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ อุไรวรรณ ชูมี (2561, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาวดี วุฒิรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุชาติพิทย์ มณีรัตน์เลิศวานิช, และนิมิต มั่งมีทรัพย์ (2562, หน้า 99-112) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสาร ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านดี ภาพรวมอยู่ในระดับปกติ ที่ผลเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความตระหนักและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้สามารถ เข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี แสดงออกได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังมีความเข้าใจผู้อื่น

เห็นคุณค่าในน้ำใจของผู้อื่น จนสามารถปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ จึงทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปกติ สอดคล้องกับสมฤทัย คุ่มสกุล (2559, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านนี้อยู่ในระดับปกติ

1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่ง ภาพรวมอยู่ในระดับปกติ ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารนี้ มีแรงจูงใจที่อยากเป็นผู้บริหารเป็นแรงผลักดันอยู่แล้ว กระตุ้นให้อยากทำงาน ทำให้สามารถจัดการอารมณ์ตนเอง มีความขยัน อดทน กระตือรือร้น พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบเจอได้อย่างเหมาะสมเพราะในการบริหารสถานศึกษาย่อมพบเจอปัญหาเข้ามาอยู่เสมอ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาผ่านประสบการณ์ที่สั่งสมมา และมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์สภาพกับผู้อื่นเนื่องจากด้วยหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องพบเจอกับผู้คนมากมาย ทั้งผู้รับบริการ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับอุไรวรรณ ชูมี (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่งอยู่ในระดับปกติ เช่นเดียวกับสุภาวดี วุฒิรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่งอยู่ในระดับปกติ สอดคล้องกับธีราภรณ์ ธาระหมอก (2562, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 : ตามทัศนะของครู ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ตามทัศนะของครู ในด้านเก่ง พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสุภาทิพย์ มณีรัตน์เลิศวานิช, และนิมิต มั่งมีทรัพย์ (2562, หน้า 99-112) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่ง อยู่ในระดับปกติ และสอดคล้องกับสมาน ประวันโต (2563, หน้า 548-559) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่งอยู่ในระดับมาก

1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านสุข ภาพรวมอยู่ในระดับปกติ ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องมีการผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายในเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รู้จักการบริหารเวลา ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับวิริยะ ผดาศรี (2560, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองเชิงบวก (positive outlook) โดยการสังเกตสาเหตุของความเครียด แล้วสร้างมุมมองความคิดแบบใหม่ เพื่อผ่อนคลายความเครียด หรือเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับชาปิยา สิมลา (2563, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านสุข ภาพรวมอยู่ในระดับปกติ

2. การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำสูงสุดของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของการเป็นผู้บริหารแล้วยังเป็นผู้นำนโยบายที่ได้รับมาพัฒนาผู้เรียนอย่างใกล้ชิดมากที่สุด ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับบุญตนนท์ เกียรติประภากุล (2561, หน้า 1994-2013) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน และต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอีกด้วย ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 62) ที่กำหนดประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน 2) การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ 3) การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย 4) การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม 5) การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 6) การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว และ 7) การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น ซึ่งจากการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สอดคล้องกับสุริดา หลั่งจิจ (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับมูฮัมมัดตอยูดีน เจ๊ะแเว (2564, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

2.1 การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากว่า การตัดสินใจถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในการบริหารสถานศึกษาย่อมมีปัญหาก่อขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะในด้านใดก็ตาม ผู้บริหารจึงได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่พบเจอ นำมาพัฒนาเป็นกระบวนการในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ จนนำไปสู่ความสามารถในการตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องแนวคิดของจิตรกร จันทร์สุข, เสาวนีสิริสุขศิลป์, และปารย์พิชชา ก้านจักร (2564, หน้า 223-228) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการในการตัดสินใจ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอนและมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินการตามนโยบายที่ได้รับหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ดังนั้น การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ เนื่องจากเป็นหน้าที่หลักที่ต้องรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับพงษ์รินทร์ เจริญรัมย์ (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนวัดนางสาว (ถาวรราชู๋บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดนางสาว (ถาวรราชู๋บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภูตล พันธ์แสนแก้ว (2564, หน้า 59-73) ที่ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการใฝ่เรียนรู้ ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษายุคสมัยใหม่อยู่เสมอ จึงอาจพบว่าในบริบทของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ควรเคร่งครัดต่อการปฏิบัติตนของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากเกินไป จนอาจบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ อีกทั้งด้วยโลกของการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะรับมือหรือปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

ด้วย สอดคล้องกับรอยชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ แต่ไม่สอดคล้องกับขวัญข้าว ตะดิยรัตน์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน, และสุพจน์ ดวงเนตร (2566, หน้า 236-245) ที่ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากด้วยหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องประสานสัมพันธ์กับทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารที่เหมาะสม และสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อทั้งบุคคลและหน่วยงานต่างๆ สอดคล้องกับนันทภักดิ์ สุขโข (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสื่อสารกับบุคลากรได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจ การสื่อสารที่ดีคือการพูดคุยนอกรอบปากต่อปาก เพื่อให้เห็นถึงบุคลิกภาพ ความจริงใจที่มีต่อกัน ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี พูดจาน่าเชื่อถือ มีวาทีศิลป์ในการจูงใจผู้อื่นได้ และขณะเดียวกันก็ควรมีความอ่อนโยน อ่อนน้อม แต่ไม่อ่อนแอ สอดคล้องกับมลฤดี สอนดี (2565, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์องค์กรและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับสร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านการสร้างความร่วมมือและการติดต่อของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา สามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซื่อสัตย์ เป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดเพื่อ

ผลประโยชน์ มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต จึงสามารถสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา นำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของธวัช วัชร (2563, หน้า 28-30) ที่กล่าวว่า งานราชการรวมถึงสถานศึกษา เป็นงานบริการสาธารณะด้านต่างๆ เป็นการใช้อำนาจรัฐในการปฏิบัติงานซึ่งมีความเกี่ยวข้อง ยึดโยงกับผลประโยชน์ของประชาชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรักษาจริยธรรม ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง มีความเป็นธรรม ยึดหลักจริยธรรมและประชาชนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนทุกภาคส่วน และสอดคล้องกับพลวัต แสงสีงาม (2563, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงานจริงของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างช่วยเสริมสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้

2.5 การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้ กระบวนการทำงานใหม่ๆ และพัฒนาวิธีการบริหารให้มีรูปแบบที่ทันสมัย เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับกวีศร์ โพธิพิทักษ์ (2560, หน้า 122) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 62) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความตระหนักรู้และตื่นตัวตลอดเวลา ต้องเปิดใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว และกระหายเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้รู้เท่าทันสถานการณ์รอบตัวและนำมาปรับใช้ในการบริหารงานของภาครัฐ ผลักดันคนในองค์กรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับวุฒินันท์ ประธาน, และศันสนีย์ จะสุวรรณ (2564, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาและสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องตื่นตัวและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ เพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมีความทันสมัย มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล

2.6 การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามักจะมีการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ตามนโยบายที่ได้รับ หรือตามเป้าหมายที่กำหนดต่างๆ และ

มักจะวางแผนโดยคาดการณ์ถึงผลกระทบในอนาคตที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว เนื่องจากช่วงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่นาน ก่อนที่จะย้ายไปยังสถานศึกษาอื่น แต่การปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษานานกว่า ทำให้ในการดำเนินหน้าที่จัดการภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารมักจัดการภารกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว เพื่อบุคลากรในสถานศึกษาเอง สอดคล้องกับแนวคิดของกุลเชษฐ์ มงคล (2565, หน้า 12-14) ที่กล่าวว่า การมองอนาคตเพียงอนาคตเดียว รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยขาดการคาดการณ์เชิงกลยุทธ์ ถือว่ามีความเสี่ยง เพราะอนาคตที่อาจเกิดขึ้นจากวิกฤติ มีความเป็นไปได้หลายทาง ถ้าองค์กรมองเห็นอนาคตและความเป็นไปได้หลังวิกฤติไว้แค่เพียงแบบเดียว แล้วสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตไม่ตรงตามที่วางแผนไว้ ก็จะส่งผลกระทบให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาวางแผนกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสม และสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เพื่อให้เข้าใจถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว จากการดำเนินการจัดการภารกิจในปัจจุบัน และสอดคล้องกับสร้อยทิพย์ แก้วตา (2565, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวางแผนและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้สามารถกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2.7 การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561, ย่อหน้า 2) ได้กำหนดเกณฑ์ ว 22/2560 โดยกำหนดให้ครูต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และนำความรู้ที่ได้รับนั้นมาพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และองค์กรให้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ มาลี (2563, หน้า 16-20) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนามากขึ้น ควรสร้างและสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับรอมิ สุธง (2565, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการกระตุ้นการใช้ปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสหรือให้อำนาจผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น วิเคราะห์สาเหตุการเกิดปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลเป็นหลักฐาน ใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถระบุปัญหาของหน่วยงาน โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดด้วยตนเองว่าเป็นปัญหา

3. วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย คือ ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความฉลาดทางอารมณ์นั้นหมายถึง การรู้จักตระหนัก ควบคุม และจัดการอารมณ์ของตนเองได้ แยกแยะอารมณ์ความรู้สึกที่กำลังเกิดขึ้นและใช้เป็นเครื่องชี้แนะความคิดและการกระทำที่จะแสดงออกไป ทำให้สามารถควบคุมตนเอง ไม่ให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจนกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานได้ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับทั้งตนเองและผู้อื่น เข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่นที่แสดงออกทั้งทางวาจา และทางร่างกาย ทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้ได้ เป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่การบริหารงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแมคคอลลัม, และแคจส์ (McCollum, & Kajs, 2007, pp.32) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการบริหารมักจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน สอดคล้องกับสเตฟาน โคเต้ คริสโตเฟอร์ (Stéphane Côté Christopher, 2006, pp.1-28) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางสติปัญญา และประสิทธิภาพการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมาก และยังพบว่า การใช้ความฉลาดทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการทำงานได้ เนื่องจากพบว่า แม้พนักงานที่มีความฉลาดทางสติปัญญาต่ำ ก็สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ถ้าหากมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วย สอดคล้องกับหวง, ไชมอน, และซินเซิง (Huang, Simon, & Xinsheng, 2010, pp. 1124-1144) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลร่วมของการแลกเปลี่ยนสมาชิกหน่วยงานและความฉลาดทางอารมณ์ต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของศูนย์บริการในประเทศจีน ผลการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับ ทั้งในส่วนของหัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการลดทัศนคติในเชิงลบ และสามารถเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้เกิดความแข็งแกร่งเพิ่มขึ้นสำหรับพนักงานในทุกระดับทำให้มีความอดทนและความอดกลั้นภายในจิตใจได้สูงขึ้น สอดคล้องกับอิซเซต, และอาห์เม็ต (Izzet, D., & Ahmet, 2015, pp.1-11) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลเพิ่มประสิทธิภาพให้โรงเรียน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่มีอารมณ์ดี ขยันทำงาน และมีความอดทน 2) มีทักษะความเป็นผู้นำ เป็นผู้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทักษะการโน้มน้าวใจ 3) มีทักษะทางวิชาชีพ 4) มีทักษะด้านการจัดการการเป็นกลาง การตัดสินใจ และ

การจูงใจผู้อื่น ตามลำดับ และสอดคล้องกับเอเมนิก โอบิ (Emenike Obi, 2023, para.2) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นรัฐแอนนามบรา ผลการศึกษา พบว่า ความฉลาดทาง อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นรัฐแอน นามบรา แต่ไม่สอดคล้องกับสเตฟานี (Stephanie, 2013, abstract) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวทางที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถนำไปใช้กับการพัฒนาความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ในด้าน ภูมิใจในตนเอง ควรมีการแนะแนวการสร้างกำลังใจ สนับสนุนให้มีกิจกรรมอบรมหรือกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองหรือเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการตัดสินใจบน สถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการตัดสินใจ อย่างละเอียดและรอบคอบ เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว นำมาซึ่งการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นทั่วประเทศ เพื่อนำข้อมูลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั่ว ประเทศ

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2543ก). รายงานการประชุมวิชาการสุขภาพจิต ปี 2543 เรื่อง สุขภาพจิตดีด้วย
อิคิว. นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- _____. (2543ข). **อิคิว: ความฉลาดทางอารมณ์**. นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ :
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กวีศรี โปธิพิทักษ์. (2560). รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. **วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, 4(2), 113-129.
- กุลเชษฐ์ มงคล. (2565). การคาดการณ์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Foresight) ภายใต้วิกฤติ : สมรรถนะ
สำคัญของกำลังคนในโลกแห่งความผันผวนยุค VUCA. **วารสารข้าราชการ Civil Service
e journal**, 62(2), 12-14.
- กุลสิริ ไคว้สุวรรณ. (2550). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. เชียงใหม่ : เวียงพิงค์.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- ขวัญข้าว ตะตยรัตน์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน, และสุพจน์ ดวงเนตร. (2566). แนวทางการพัฒนาการ
บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 17(2), 236-
245.
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์การ Techniques in Organization
Coordination. **วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**, 5(2), 263-
276.
- จิตรกร จันทร์สุข, เสาวณี สิริสุขศิลป์, และปารย์พิชชา ก้านจักร. (2564). การตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**,
10(2), 223-228.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจนวิทย์ จงใจ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง, และอาคม อึ้งพวง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(4), 26-36.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 5(1), 81-94.
- ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วารสารสักทอง, 124-141.
- ถวิล คำอาจ. (2553). การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 5(1), 19-34.
- ธนวัฒน์ วีระช. (2563). FAST GOVERNMENT : พลิกวิกฤติเป็นโอกาส เปลี่ยนภาครัฐสู่ศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ Civil Service e journal, 62(2), 28-30.
- ธณินทร์ กองสุข. (2563). โรคซึมเศร้า รักษาหายได้ (พิมพ์ครั้งที่ 10). อุดรธานี : ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- ธัญญารัตน์ ทับทิม, และเฉลิมชัย หาญกล้า. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ธีรพงษ์ สำเภา. (2554). **ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีราภรณ์ ณะนะหมอก. (2562). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 : ตามทัศนะของครู.** นครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นันทศักดิ์ สุขโข. (2560). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นัสเซอร์ฮาล เกป็น. (2562). **ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม อันซอเรียห์อัดดีนียะห์ จังหวัดสตูล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นิโรธ สมัตตภาพงศ์. (2550). **ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- บัณฑิต ทุมเพียง. (2548). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- บุญนิกร คำกองแก้ว, และอนงค์ สระบัว. (2562). **ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(1), 38-54.
- ปณยา ทองเหลือง. (2554). **การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอคโค (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเวศ มหารัตน์สกุล. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่.** กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

- ปุดตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคการศึกษา 4.0. *Veridian E-Journal Slipakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 1994-2013.
- พงษ์นรินทร์ เจริญรัมย์. (2558). การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดนางสาว (ถาวรราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- พระสกล ฐานธัมโม (อินทร์คล้าย). (2556). *บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พลวัต แสงสีงาม. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์. (2562). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหารยุคใหม่. *วารสารครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 7(2), 12-26.
- ภาณุพงศ์ ศิริบุญ. (2562). *สมรรถนะในการทำงาน (competency) ทักษะการนำเสนอ ทักษะการประสานงาน ทักษะการเจรจาต่อรอง โน้มน้าว จูงใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานยุทธศาสตร์และประเมินผล.
- ภูดล พันแสนแก้ว. (2564). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการ ครุศาสตร์สวนสุนันทา*, 5(1), 59-73.
- มนัส บุญประกอบ. (2543). *อิทธิพลภาวะผู้นำในบางประเด็น*. กรุงเทพฯ : DESKTOP.
- มลฤดี สอนดี. (2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มูนา จาราง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มูฮัมมัดตอญูดีน เจ๊ะแเว. (2564). **ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เยาวลักษณ์ อิงสวัสดิ์, ปนัดดา ยิ้มสกุล, และสุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. **วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยเกษตรกรรมในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(1), 56-68.**

รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รอฮิม สุหลง. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วรพงษ์ เถาว์ขาลี. (2557). **ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิทยากร เชียงกุล. (2540). **คุณฉลาดมากกว่าที่คุณคิดไว้ : การพัฒนาการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จในชีวิต.** กรุงเทพฯ : คบไฟ.

วิริยะ ผดาศรี. (2560). **การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมฝึกทักษะชีวิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). **เชาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒินันท์ ประธาน. (2564). **องค์กรแห่งการเรียนรู้: การจัดการความรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก.** วารสารการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 14, 14(2), 1230-1238.

_____, และต้นสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). **รายงานการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยโรคซึมเศร้า ปีงบประมาณ 2564 เดือน มีนาคม 2564.** สืบค้นมกราคม 12, 2565, จาก <https://hdcservice.moph.go.th/hdc/main/index.php>.

- สมเดช สีแสง. (2542). **คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ
กฎหมาย.
- สมฤทัย คุ่มสกุล. (2559). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน ประวันโต. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4.
วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 10(1), 548-559.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2551). **ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของธนาคารทหารไทย
จำกัด (มหาชน) สาขาจันทบุรี**. สืบค้น เมษายน 13, 2567, จาก
https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930109/chapter2.pdf.
- สร้อยทิพย์ แก้วตา. (2565). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2546). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: เพื่อสร้างและรักษา
ความได้เปรียบเชิงแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโกลบอลไลเซชัน**. กรุงเทพฯ : ซีวีแอล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2565). **แผนที่ภูมิศาสตร์และการเดินทาง**.
สืบค้น ตุลาคม 30, 2565, จาก [https://e-service.srb1.go.th/bigdata/tableMap.
php?op=1.2&tab1=active&a=1](https://e-service.srb1.go.th/bigdata/tableMap.php?op=1.2&tab1=active&a=1).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2565ก). **รายงานผลการดำเนินงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. สืบค้น มีนาคม 19, 2567, จาก
https://saraburi2.org/web/?module=view_memu_top&cluster_id=&id=197.
- _____. (2565ข). **ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด**. สืบค้น ตุลาคม 30, 2565, จาก
[http://saraburi2.org/web/?module=view_ menu](http://saraburi2.org/web/?module=view_menu).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). **สถานี ก.ค.ศ.
(20 สิงหาคม 2561) ก.ค.ศ. ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ (ว 22/2560)**. สืบค้น
เมษายน 20, 2567, จาก [https://otepc.go.th/th/content_page/item/2248-20-61-
22-2560.html](https://otepc.go.th/th/content_page/item/2248-20-61-22-2560.html).

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูง
 ภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ., 2, 62.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). เทคนิคการประสานงาน (Cooperation
 Technique). สืบค้น มิถุนายน 25, 2565, จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b18_53.pdf.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทย
 ฟังประสงค์ : ความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). รายงานสรุปผลการจัดการศึกษา
 สภาพปัจจุบันและความเหมาะสมในการบริหารและจัดการศึกษา ของสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. สืบค้น มกราคม 8, 2565, จาก
<https://eva.obec.expert/>.
- สุทธาทิพย์ มณีรัตน์เลิศวานิช, และนิมิต มั่งมีทรัพย์. (2562). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่
 ส่งผลต่อการสื่อสารภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ราชบุรี เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, (10)2,
 99-112.
- สุภัค ยมพุก. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 บูรพา.
- สุรพงษ์ มาลี. (2563). RESILIENT ORGANIZATION AND WORKFORCE: คุณลักษณะขององค์กร
 และกำลังคนที่จะรอดพ้นวิกฤติในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ Civil Service e
 journal, 62(2), 16-20.
- สุรางศรี วิเศษ. (2544). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน.
 วารสารมนุษยและสังคม, 2(5), 112-113.
- สุริดา หลั่งจี้. (2556). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- สุรีย์พร รุ่งจำกั๊ด. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครนายก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสนห์ อัครวมงคล. (2552). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- แสงอุษา โฉมจันทน์, และกฤษณ์ รุยาพร. (2543). **การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ EQ with Thai Smile (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ : เอเชีย แปซิฟิก อินโนเวชั่น เซ็นเตอร์.
- อ้อมขวัญ กฤษณะภาพ, และศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์. (2562). **ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 6(2), 268-289.
- อารีย์รัตน์ จันทร์วิเศษ, นวัตกรรม หอมสิน, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2561). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1**. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 9(2), 460-473.
- อำนวยการ พลรักษา. (2556). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). **การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.
- ฮามัดตอยุดีน เจ๊ะแวง. (2564). **ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bar-On. (2006). The bar-on model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (1997). **Executive EQ intelligence in leadership and organization**. New York : Grosset & Putnum.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essentials of psychological testing**. New York : Harper & Row.
- David, C. (1995). **The management of human resources**. New Jersey : Prentice-Hill.
- Dubrin, A.J. (2010). **Principles of leadership**. South-Western : Cengage Learning.

- Emenike, O. (2023). **PRINCIPALS' emotional intelligence as correlate of their administrative effectiveness in secondary schools in anambra state.** Retrieved April 20, 2024, from <https://www.international-journalofresearch.org/2023/08/principals-emotional-intelligence-as.html>.
- Gardner, H. (1993). **Multiple intelligence: The theory in practice.** New York : Basic Books.
- Goleman, D. (1998). **Working with emotional intelligence.** New York : Bantam Books.
- _____, Boyatzis, R., & Mckee, A. (2004). Best of HBR on leadership. Emotionally intelligent leadership. **Harvard Business Review : Massachusetts**, 76-80.
- Hardwin, Spenkelink. (2012). **Administrative efficiency in theory and practice at PT. Sarandi.** University of Twente.
- Higgs, M., & Dulewicz, V. (1999). **Making sense of emotional intelligence.** NFER-Nelson : Windsor.
- Hoy, W., & Kupersmith, W.J. (1985). The meaning and measure of faculty trust. **Education and Psychological Research**, 5(1), 1-10.
- Huang, H., Simon, C.H., & Xinsheng, N. (2010). The joint effect of leader-member exchange and emotional intelligence on burnout and work performance in call centers in china, **The International Journal of Human Resource Management**, 21(7), 1124-1144.
- Izzet, D., & Ahmet, C.S. (2015). Elementary school administrators and their roles in the context of effective schools. **Sage Open**, 11, 1-11.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607 – 610.
- Lyons, Charie A., & Michael, J. (1994). **Principal Self-Efficacy and the Use of Power.** New Orleans, LA.
- Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). **What is emotional intelligence?. Emotional development and emotional intelligence: Education implication.** New York : Basic Book.

- McCollum, D.L., & Kajs, L.T. (2007). **School administrator efficacy: Assessment of beliefs about knowledge and skills for successful school leadership.** In S. Donahoo, & R. C. Hunter (Eds.), **Advances in educational administration: Vol. 10. Teaching leaders to lead teachers: Educational administration in the era of constant crisis.** Oxford, UK : Elsevier Science.
- Stenberg, L. (1996). **Adolescence** (4th ed.). USA : McGraw-Hill.
- Stéphane Côté Christopher, T.H. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. **Administrative Science Quaterly**, 51, 1-28.
- Stephanie, R.A. (2013). **The relationship between the emotional intelligence of secondary public school principals and school performance.** PhD thesis, Texas A & M University-Corpus Christi.
- Sukhothai Thammathirat University. (2002). **Teaching materials, Course set organization development unit 1-7.** Bangkok : Author.
- Weisinger. (1998). **Emotional intelligence at work: The untapped edge for success.** San Francisco : Jossey-Bass.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2565

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี (rating scale) 4 ระดับ จำนวน 52 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

นางสาวดลหทัย สายสุวรรณ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และกรอกข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

น้อยกว่า 5 ปี

5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การตอบคำถาม

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับจริงมาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับค่อนข้างจริง

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับจริงบางครั้ง

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับไม่จริง

* ข้อคำถามมีทั้งทางบวก (positive) และทางลบ (negative) ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อคำถามโดยละเอียด

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง มาก
		1	2	3	4
ด้านดี					
	การควบคุมตนเอง				
1	เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจ ท่านรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง	1	2	3	4
2	ท่านบอกไม่ได้ว่าสาเหตุใดท่านจึงรู้สึกไม่สบายใจ	1	2	3	4
3	เมื่อบางสิ่งไม่เป็นไปตามที่ท่านต้องการ ท่านรู้สึกโกรธจนควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้	1	2	3	4
4	ท่านสามารถรอคอยความสำเร็จที่ต้องการได้	1	2	3	4
5	ท่านมีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างรุนแรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นแม้เพียงเล็กน้อย	1	2	3	4
6	เมื่อท่านต้องทำในสิ่งที่ท่านไม่สะดวกใจ ท่านอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจท่านได้	1	2	3	4

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง มาก
		1	2	3	4
	ด้านการเห็นใจผู้อื่น				
7	ท่านสังเกตเห็นว่าผู้อื่นกำลังมีอาการแบบใด	1	2	3	4
8	ท่านไม่ให้ความสนใจกับความทุกข์ของผู้อื่น	1	2	3	4
9	ท่านไม่ยอมรับหากมีผู้อื่นทำสิ่งที่ต่างจากท่าน	1	2	3	4
10	ท่านยอมรับได้แม้รู้ว่าผู้อื่นไม่พอใจในการกระทำของท่าน	1	2	3	4
11	ท่านรู้สึกว่าผู้อื่นต้องการความสนใจมากเกินไป	1	2	3	4
12	ท่านสามารถเสียสละเวลามารับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือได้	1	2	3	4
	ด้านการรับผิดชอบ				
13	ท่านเชื่อว่าการเอาเปรียบผู้อื่นถือเป็นเรื่องธรรมดา	1	2	3	4
14	ท่านเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อท่าน	1	2	3	4
15	ท่านสามารถกล่าวคำขอโทษต่อผู้อื่นได้	1	2	3	4
16	ท่านไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่น	1	2	3	4
17	ท่านสละเวลามาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้	1	2	3	4
18	ท่านมีความรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำเพื่อผู้อื่น	1	2	3	4
	ด้านเก่ง				
	ด้านแรงจูงใจ				
19	ท่านไม่รู้ว่าท่านเก่งในเรื่องใด	1	2	3	4
20	ท่านมีความมั่นใจแม้ต้องทำงานที่ยาก	1	2	3	4
21	ท่านรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ	1	2	3	4
22	ท่านรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำอย่างเต็มความสามารถ	1	2	3	4
23	ท่านไม่ยอมแพ้แม้เจออุปสรรค	1	2	3	4
24	เมื่อท่านเริ่มทำสิ่งใด ท่านมักทำต่อไปไม่สำเร็จ	1	2	3	4
	ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา				
25	ท่านพยายามหาสาเหตุของปัญหาอย่างมีหลักการ	1	2	3	4
26	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขอยู่บ่อยๆ	1	2	3	4

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง มาก
		1	2	3	4
27	ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหา เป็นเรื่องที่ยาก	1	2	3	4
28	ท่านเรียงลำดับสิ่งที่ต้องทำในเวลาเดียวกันได้	1	2	3	4
29	ท่านลำบากใจเมื่อต้องพบคนใหม่ๆ หรือคนที่ไม่สนิท	1	2	3	4
30	ท่านไม่ชอบการอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดแย้งกับความเคยชินของท่าน	1	2	3	4
ด้านสัมพันธภาพ					
31	ท่านทำความรู้จักกับผู้อื่นได้ง่าย	1	2	3	4
32	ท่านมีเพื่อนสนิทหลายคน	1	2	3	4
33	ท่านไม่กล้าบอกความต้องการของตนเองให้ใครรู้	1	2	3	4
34	ท่านทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	1	2	3	4
35	ท่านไม่ถนัดโต้แย้งกับผู้อื่น ถึงแม้ท่านจะมีเหตุผลก็ตาม	1	2	3	4
36	เมื่อท่านไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ท่านสามารถอธิบายให้ผู้อื่นยอมรับได้	1	2	3	4
ด้านสุข					
ด้านภูมิใจในตนเอง					
37	ท่านรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น	1	2	3	4
38	ท่านทำหน้าที่ได้ดีในทุกบทบาท	1	2	3	4
39	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด	1	2	3	4
40	ท่านไม่มั่นใจเมื่อต้องทำงานที่ยาก	1	2	3	4
ด้านพอใจในชีวิต					
41	แม้สถานการณ์เลวร้าย ท่านยังมีความหวังว่าจะดีขึ้น	1	2	3	4
42	ท่านเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ	1	2	3	4
43	เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถปรับอารมณ์ให้ผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้	1	2	3	4
44	ท่านสนุกสนานกับกิจกรรมในวันหยุดพักผ่อนทุกครั้ง	1	2	3	4
45	ท่านรู้สึกไม่พอใจหากผู้อื่นได้รับในสิ่งที่ดีกว่าท่าน	1	2	3	4
46	ท่านพอใจกับสิ่งที่ท่านมีอยู่	1	2	3	4

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง มาก
		1	2	3	4
	ด้านสุขสงบทางใจ				
47	ท่านไม่มีเป้าหมาย ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย	1	2	3	4
48	เมื่อมีเวลาว่าง ท่านทำในสิ่งที่ท่านชอบ	1	2	3	4
49	เมื่อท่านรู้สึกไม่สบายใจ ท่านมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้	1	2	3	4
50	ท่านสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อย จากงาน	1	2	3	4
51	ท่านไม่สามารถมีความสุขได้ จนกว่าจะได้ทุกสิ่ง ที่ท่านต้องการ	1	2	3	4
52	ท่านมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็กน้อยเสมอ	1	2	3	4

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การตอบคำถาม

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของตนเอง อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของตนเอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน					
1	ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
2	ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างละเอียดรอบคอบ ไม่ผิดพลาดเป็นประจำ	1	2	3	4	5
3	ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างชาญฉลาดอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
4	ท่านจะวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างละเอียดรอบด้านอยู่เสมอ	1	2	3	4	5

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
5	ท่านจะประเมินความเสี่ยงก่อนมีการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นประจำ	1	2	3	4	5
	การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์					
6	ท่านตระหนักถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
7	ท่านสามารถประเมินสถานการณ์ก่อนเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้ก่อนเสมอ	1	2	3	4	5
8	เมื่อมีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ท่านจะไม่ยึดติดแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบเดิมๆ แต่ท่านจะใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ๆ เป็นประจำ	1	2	3	4	5
	การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย					
9	ท่านมีความเข้าใจและตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
10	ท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันมากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5
11	ท่านเปิดรับมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ	1	2	3	4	5
12	ท่านเปิดรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ	1	2	3	4	5
13	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอยู่เป็นประจำ	1	2	3	4	5
14	ท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นประจำ	1	2	3	4	5
15	ท่านมีความสามารถสื่อสารกับคนทุกช่วงวัยหรือหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดีอยู่เสมอ	1	2	3	4	5

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม					
16	ท่านมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
17	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรได้อยู่เสมอในทุกๆ เรื่อง	1	2	3	4	5
18	ท่านมีการสร้างความศรัทธาให้กับบุคลากรอยู่เป็นประจำ	1	2	3	4	5
19	ท่านมีการสร้างความเชื่อใจหรือไว้วางใจต่อบุคลากรอยู่เป็นประจำ	1	2	3	4	5
20	ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเท่าเทียมมากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5
21	ท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นประจำ	1	2	3	4	5
22	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5
	การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง					
23	ท่านมีการตระหนักในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่สม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
24	ท่านชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เป็นประจำ	1	2	3	4	5
25	ท่านเปิดใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวอยู่สม่ำเสมอ	1	2	3	4	5
26	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5
27	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	1	2	3	4	5

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว					
28	ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจตามมาจากการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ได้อยู่เสมอ	1	2	3	4	5
29	ท่านวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรในระยะยาวอยู่เป็นประจำ	1	2	3	4	5
30	ท่านสามารถคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อยู่เสมอ	1	2	3	4	5
31	ท่านสามารถรักษาสมดุลระหว่างการบริหารงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคตได้อยู่เสมอ	1	2	3	4	5
	การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น					
32	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้นโยบายขององค์กรอยู่เป็นประจำ	1	2	3	4	5
33	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5
34	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับท่านอย่างน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5
35	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นประจำ	1	2	3	4	5
36	ท่านให้ความไว้วางใจต่อบุคลากรในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง

นางสาวดลหทัย สายสุวรรณ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตารางผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	อายุ <input type="radio"/> ไม่เกิน 40 ปี <input type="radio"/> 41 – 50 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 50 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์การบริหาร <input type="radio"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="radio"/> 5 – 10 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากกรมสุขภาพจิต จึงไม่ต้องตรวจหาค่า IOC									

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา									
การตัดสินใจบนสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและซับซ้อน									
1	ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างละเอียด รอบคอบ ไม่ผิดพลาดเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างชาญฉลาด อยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	ท่านจะวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างละเอียดรอบด้านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ท่านจะประเมินความเสี่ยงก่อนมีการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์									
6	ท่านตระหนักถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ท่านจะประเมินสถานการณ์ก่อนเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้ก่อนเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	เมื่อมีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ท่านจะไม่ยึดติดแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบเดิมๆ แต่ท่านจะใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วนและสื่อสารกับคนทุกช่วงวัย									
9	ท่านมีความเข้าใจและตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ท่านเปิดรับมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ท่านเปิดรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ท่านมีความสามารถสื่อสารกับคนทุกช่วงวัยหรือหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดีเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม									
16	ท่านมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรได้อยู่เสมอในทุกๆ เรื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ท่านมีการสร้างความศรัทธาให้กับบุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ท่านมีการสร้างความเชื่อใจหรือไว้วางใจต่อบุคลากรเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเท่าเทียมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
21	ท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การเรียนรู้และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง									
23	ท่านมีการตระหนักในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ท่านชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ท่านเปิดใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การบริหารจัดการภารกิจในปัจจุบันโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว									
28	ท่านมีความสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจตามมาจากการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ได้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ท่านวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรในระยะยาวอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	ท่านสามารถคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	ท่านสามารถรักษาสมดุลระหว่างการบริหารงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการคาดการณ์ผลต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาในอนาคตได้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					รวม	ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การให้อำนาจและการพัฒนาผู้อื่น									
32	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้ นโยบายขององค์กรเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรเป็น ประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถาม หรือแลกเปลี่ยนมุมมองกับท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะจำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	ท่านให้ความไว้วางใจต่อบุคลากรในการ ตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม | รองคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ | ผู้ช่วยอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๓๒/๒๕๖๖

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวดลหทัย สายสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการ ทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๓๓/๒๕๖๖

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวดลหทัย สายสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการ ทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.กัษยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๓๔/๒๕๖๖

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวดลหทัย สายสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.สรรัชย์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการ ทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.กัษยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๓๕/๒๕๖๖

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวดลหทัย สายสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการ ทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๓๖/๒๕๖๖

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวดลหทัย สายสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการ ทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.กัษยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ ๑๗๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวดลหทัย สายสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางสาวดลหทัย สายสุวรรณ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ ๑๗๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวดลหทัย สายสุวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางสาวดลหทัย สายสุวรรณ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กัตยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-สกุล	นางสาวดลหทัย สายสุวรรณ
วัน/เดือน/ปี เกิด	วันที่ 13 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	6 หมู่ 8 ตำบลห้วยป่าหวาย อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 18120
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 175 หมู่ 1 ถนนพหลโยธิน ตำบลพุแค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี 18240
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2562 ครูโรงเรียนหนองโดนวิทยา จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พ.ศ. 2566 ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ พ.ศ. 2567 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี