

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
The Effect of the Emotional Intelligence of School Administrators Toward
Effectiveness of School Under Nong Bua Lamphu
Primary Educational Service, AREA 1

พิมพฤทธิ์ เทียงภักดี

Pimparit Tiangpak

อาจารย์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต จังหวัดหนองบัวลำภู
Lecturer, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Pitchayabundit
College, Nong Bua Lamphu Province

Corresponding author, Email: pimparit.t1107@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู และ 3) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2566 แบ่งตามขนาดของโรงเรียน ได้หน่วยตัวอย่าง จำนวน 327 บุคคล เครื่องมือ คือ แบบสอบถามแบบ สถิติพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานวิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทักษะทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสามด้านแรกที่มีผลในระดับสูงสุด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง (X_3) 2) ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) 3) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1) มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) Emotional intelligence of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Educational Service Area Office Nong Bualamphu Primary Education, 2) The effectiveness of the educational institution Under the Nong Bualamphu Primary Educational Service Area Office, and 3) The effect of emotional intelligence of school administrators on the effectiveness of the school. Under the jurisdiction of Nong Bualamphu Primary Educational Service. The population group used in this research included educational institution administrators. Teachers under the jurisdiction of the Nong Bualamphu Primary Educational Service Area Office, Education 2023, number 2,107 people, which are divided according to the size of the educational institution. The sample size of 327 people. The research tool was a questionnaire. The descriptive statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation and the influential statistics used the Pearson correlation coefficient.

The research results found that 1) The school administrators have a high level of emotional intelligence. When considering each aspect, it was found that the aspect of awareness of one's own emotions had the highest mean at a high level, followed by the aspect of understanding other people's emotions and building good relationships with others. The aspect with the lowest average was the aspect of controlling one's own emotions and the aspect of creating self-motivation. 2) The effectiveness of the educational institution at a high level. When considering each aspect, it was found that the ability to adapt to various aspects of the school environment had the highest mean at a high level, followed by the ability to develop students' positive outlook. The aspect with the lowest average is the ability to produce students with high academic achievements. And 3) The effect of the emotional intelligence of school administrators on the effectiveness of the school, it is according to the set assumptions. When considering each aspect, it was found that the first three areas had the highest level of correlation: 1) self-motivation (X_3), 2) self-control of emotions (X_2), and 3) self-awareness of emotions (X_1), statistically significant at the .01 level.

Keywords: Emotional Intelligence, School Effectiveness, Educational Administrators

บทนำ

ปัจจุบันพัฒนาการความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงเศรษฐกิจ การเมือง การแข่งขันและสังคมไปทั่วโลก เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของผู้บุคคล ตลอดจนวิธีการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเช่นเดียวกัน ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัววัฒนธรรมการทำงาน กระบวนการทำงานที่ต้องเป็นไปตามพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดขององค์กร หากกล่าวถึงตัวบุคคล ซึ่งในอดีตต่างเชื่อกันว่าความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคคลเป็นผลมาจากเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient) หรือไอคิว (IQ) ที่มีความฉลาดเกี่ยวกับปัญญาการคิด การใช้เหตุผลและการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ในอันส่งผลให้มีการใช้ความคิดที่ถูกต้องสามารถแก้ปัญหาได้ แต่ปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวถูกท้าทายจากนักจิตวิทยาที่มีความเชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient; EQ) มีส่วนผลักดันให้เอกบุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งด้านครอบครัวและด้านงานอย่างแท้จริง เชาวน์ปัญญาเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น (ทรงศิริยุทธวิสุทธิ, 2561) ความฉลาดทางอารมณ์ของเอกบุคคลเป็นพัฒนาการทางอารมณ์อย่างมีวุฒิภาวะ ความสามารถ

ในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ รวมถึงแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความฉลาดที่ต่างไปจากความฉลาดทางปัญญาที่เน้นความสามารถทางภาษา ตรรกวิทยาและคณิตศาสตร์

ความฉลาดทางอารมณ์ของเอกบุคลลนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริม IQ หรือความฉลาดทางสติปัญญาของบุคคลให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ อีกทั้ง EQ ยังช่วยให้รับมือกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีสติ ช่วยให้ตระหนักรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ช่วยให้สามารถควบคุม ดูแล และสามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ของเอกบุคลลจะช่วยให้เผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่อาจจะมี ความตึงเครียด กตสัน และมีควมอยากลำบากให้สามารถตัดสินใจได้อย่างสงบ และช่วยให้ค้นพบทางออกให้กับ ปัญหาได้อย่างเหมาะสม (ฐิติพร ศุภสิทธิ์ธำรง, 2566) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน เนื่องจากบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะสามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนได้ สามารถจัดการ กับความรู้สึกของตน เข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ได้ง่าย ยิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีและเป็นที่ยอมรับของ บุคคลส่วนใหญ่ ทำให้สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานที่ทำประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (กนกพร โพธิมณี, 2562)

อย่างไรก็ตามปัญหาที่ผู้บริหารที่ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งสูงสุดขององค์การ หรือลาออกจากตำแหน่ง ก่อนกำหนด สาเหตุเนื่องจากมีความอ่อนด้อยด้านความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ รู้สึกมีความลำบากต่อการ เปลี่ยนแปลงยุคใหม่ที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกและอาจจะไม่เป็นไปตามกับสิ่งที่ตนยึดถืออยู่ บางครั้งมีอุปสรรค ในทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาไม่ถูกต้องหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นค่อนข้างน้อย (กนกพร โพธิมณี, 2562) ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ พร้อมทั้งจะสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมี ความสุขให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะบริหารหรือขับเคลื่อน สถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นบุคคลคุณภาพ มีความเป็นผู้นำที่มีศักยภาพ ในการบริหารบุคคลและบริหารตน รวมถึงการเป็นผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเข้าใจและสามารถควบคุม อารมณ์ของตนเองได้ดี อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสาน อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้วยกันได้เป็นอย่างดี รวมไปถึง การรู้จักสร้างและรักษา ความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมนำมาสู่แนวทางของการประสบความสำเร็จในการบริหารได้อย่างแน่นอน นอกเหนือจากความฉลาดทางปัญญา ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นมาอย่างต่อเนื่องแล้ว ปัจจุบันผู้บริหารขององค์การชั้นนำ ต้องหันมาสนใจในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งแนวคิดของ Goleman (1995) ได้ชี้ให้เห็นว่าความฉลาด ทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าเชาว์ปัญญา

อดีตที่ผ่านมาผู้บุคลลบางกลุ่มได้ให้ความสำคัญกับสมองหรือแนวคิด โดยไม่ใส่ใจสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริม ความสำเร็จในชีวิต คือ กลุ่มของทักษะทางอารมณ์ที่สามารถปรับเปลี่ยนหรือสอนได้ ไม่เหมือนเชาว์ปัญญาที่ยากแก่ การสอนและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งจะช่วยอธิบายว่าสาเหตุบุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญาสูง บางครั้ง ไม่สามารถประสบความสำเร็จในชีวิต แต่ในขณะที่บางบุคคลมีความฉลาดทางปัญญาธรรมดากลับเป็นผู้ที่ประสบ ความสำเร็จในชีวิตได้ นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่จะจัดการและตรวจสอบอารมณ์ ของตนเองได้ พร้อมทั้งสามารถจูงใจตนเองไปยังเป้าหมายในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตได้ มีความเข้าใจผู้อื่น และจัดการกับความขัดแย้งและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
4. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 201 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมจำนวนทั้งหมด 2,107 บุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 การศึกษา 2566 จำนวน 327 บุคคล โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Mogan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพื้นที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เท่านั้น

3. ขอบเขตด้านตัวแปร โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปร ดังนี้

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของตามแนวคิดของกร ศิริโชควัฒนา (2560) ซึ่งจำแนกความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง 4) ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดนันทนภัส สุทธิการ (2562); ประจัญ เดชสุภา (2562) จำแนกได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทักษะทางบวก 3) ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Goleman (2000) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในหลายมิติ ประกอบด้วยความเป็นบุคคลที่มีความรู้และจัดการกับอารมณ์ของตนเอง โดยเน้นแรงจูงใจในตนเอง (self-motivation) เข้าใจในบุคคลอื่น (empathy) และมีความชำนาญในสังคม ความรู้และการจัดการกับอารมณ์จะเกี่ยวข้องกับการเริ่มสังเกตตนเองในอารมณ์และความรู้สึก พร้อมกับการควบคุมความรู้สึกนั้นให้อยู่ในความเหมาะสมและได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจตนเอง เปรียบเสมือนช่องทางของการนำอารมณ์มาสร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่ต้องการเกิดความอึดอ้อมในใจภายหลังและรู้สึกถึงแรงกระตุ้นในตัวเอง ตลอดจนการเข้าใจในบุคคลอื่น (empathy) เน้นที่การพูดโดยไม่ทำให้บุคคลอื่นเสียใจหรือผิดหวัง แต่เมื่อสื่อสารแล้ว ทำให้บุคคลเหล่านั้นประทับใจ รวมถึงเป็นบุคคลที่คิดในแง่บวก การเป็นบุคคลที่มีอารมณ์อ่อนไหวไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น มีความรู้สึกห่วงใยและให้บุคคลอื่นก่อนเสมอและเป็นบุคคลที่มีความสามารถเข้าใจ ประมวลความรู้สึกของบุคคลอื่นและสามารถใช้ความเข้าใจและผลการประมวลนั้นมาเป็นสิ่งที่นำไปสู่การปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วย

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมในสังคม และสามารถกำกับควบคุมพลังแรงขับทางอารมณ์ให้แสดงพฤติกรรมตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

จันทนา บรรณทอง (2553) ได้สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (Know One's Emotion) เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดอารมณ์ของตนเองตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกของตนเองได้
2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตน (Managing Emotion) ความสามารถในการบริหาร จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด รวมถึงมีเทคนิคในการคลายเครียด สลัดความวิตกกังวลและสามารถทำให้อารมณ์ชุ่มฉ่ำหายไประยะเวลาอย่างรวดเร็ว
3. การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองได้ (Motivating Oneself) เป็นความสามารถในการจูงใจตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า มองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเองได้
4. สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ (Recognizing Emotion in Other) เป็นการรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling Relationship) เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

กร ศิริโชควัฒนา (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง การรู้ให้เท่าทันกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในทุกขณะของตน
2. มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยวิธีการนั้นจะเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของอารมณ์ที่เกิดขึ้น และมีการปรับภาวะของอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในความสมดุลและถูกทิศถูกทาง
3. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการรู้จัก และความเข้าใจกับอารมณ์และความต้องการของเอกบุคคลว่ามนุษย์นั้นมีความต้องการ มีความปรารถนาที่แตกต่างกันไปและสามารถจัดการกับความต้องการหรือความปรารถนาเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องอาศัยความอดทน รู้จักรอคอยเวลาและหาแนวทางให้ประสบความสำเร็จ
4. มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เป็นความสามารถที่แต่ละบุคคลควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งหากต้องการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์ ย่อมช่วยลดปัญหาการเกิดความขัดแย้งในสังคม
5. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง การเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง ซึ่งมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคมอย่างมีความสุข และราบรื่น

ธัญพร จารุไพศาล (2566) ได้สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) เป็นความสามารถในการที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง เข้าใจบุคลิกภาพของตนเอง สามารถประเมินตนเองได้รู้จุดเด่นหรือจุดด้อยของตน
2. การจัดการอารมณ์ตนเอง (managing emotion) เป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง แสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม

มีคุณธรรม มีความสามารถในการปรับตัวหรือยืดหยุ่น รวมถึงสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์

3. การจูงใจตนเอง (motivation one-self) มีความสามารถที่จะจูงใจตนเอง การนำอารมณ์ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มีความสามารถในการใช้ความรู้สึกของตนมาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีคุณประโยชน์และมองโลกในแง่ดี

4. การเข้าใจผู้อื่น (empathy) หมายถึง ความสามารถที่เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจที่พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

5. การผสมผสานความสัมพันธ์กับผู้อื่น (handling relationships) มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถนี้ประกอบไปด้วยการสื่อความหมายที่ดี และการบริหารความขัดแย้ง

จันทนา บรรณทอง (2553) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (Know One's Emotion) เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ของตนเองตามความเป็นจริง สามารถ ควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกของ ตนเองได้ และเป็นการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (Managing Emotion) ความสามารถในการบริหาร จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีเทคนิคในการคลายเครียด สลัดความวิตกกังวลและสามารถทำให้อารมณ์ชุ่มฉ่ำหายไ้ไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งงานศึกษาของกร ศิริโชควัฒนา (2561) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง การรู้ให้เท่าทันกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในทุกขณะของตนเอง

สรุป การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองจึงเป็นพฤติกรรมทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเองและผู้อื่น รู้เท่าทันอารมณ์เหล่านั้น ตลอดจนผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึกอารมณ์และความต้องการของตนเอง และ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ

2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง

กร ศิริโชควัฒนา (2561) กล่าวว่า พฤติกรรมทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยวิธีการนั้นจะเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของอารมณ์ที่เกิดขึ้น และมีการปรับภาวะของอารมณ์ให้อยู่ในความสมดุลและถูกทิศถูกทาง และมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยวิธีการนั้นจะเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของอารมณ์ที่เกิดขึ้น และมีการปรับภาวะของอารมณ์ให้อยู่ในความสมดุลและถูกทิศถูกทาง รวมทั้งงานศึกษาของทรงศิริ ยุทธวิสุทธ (2543) กล่าวว่า การบริหารจัดการกับอารมณ์ตนเอง (managing emotion) เป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีคุณธรรม มีความสามารถในการปรับตัว จัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์

สรุป การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการหรือควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล สามารถใช้กระบวนการคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

จันทนา บรรณทอง (2553) ได้ชี้ให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองได้ (Motivating Oneself) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่มีความสามารถในการจูงใจ ตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่ามองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเองได้ และแนวคิดของกร ศิริโชควัฒนา (2561) กล่าวว่า การสร้าง

แรงจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นพฤติกรรมผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการรู้จัก และความเข้าใจกับอารมณ์และความต้องการของตัวเองว่าเรานั้นมีความต้องการมีความปรารถนา อะไรบ้าง และสามารถจัดการกับความต้องการหรือความปรารถนาเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องอาศัยความอดทน รู้จักรอคอยเวลา และความสำเร็จ ตลอดทั้งการศึกษาของทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ (2561) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองนั้น (motivation one-self) เป็นการจูงใจของผู้บริหารที่มีความสามารถที่จะจูงใจตนเอง นำอารมณ์ ความรู้สึกของตนมาสร้างพลังเชิงบวกในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีคุณประโยชน์ มองโลกในแง่ดี

สรุป การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดความพยายามในการก้าวสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย มีความตั้งใจที่จะทำให้ดีที่สุดในเรื่องที่ได้รับผิดชอบ เมื่อมีปัญหาที่ไม่ท้อแท้หรือหมดกำลังใจ มองโลกในแง่ดี และพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขจนถึงที่สุด

4) ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น

จันทนา บรรณทอง (2553) ได้ชี้ให้เห็นว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ (Recognizing Emotion in Other) เป็นการรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม และแนวคิดของ กร ศิริโชควัฒนา (2561) กล่าวว่า ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นเป็นความสามารถที่เราควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งหากต้องการอยู่อย่างมีความสุขในสังคมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์ ช่วยลดปัญหาการเกิดความขัดแย้งในสังคมรวมไปถึงอาชญากรรมเลวร้ายต่าง ๆ อีกด้วย และ ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ (2561) กล่าวว่า ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่นเป็นความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น การรู้จักสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) หมายถึง ความสามารถที่เข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่นมีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจที่พร้อมจะให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือผู้อื่น สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

สรุป ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ และตอบสนองอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

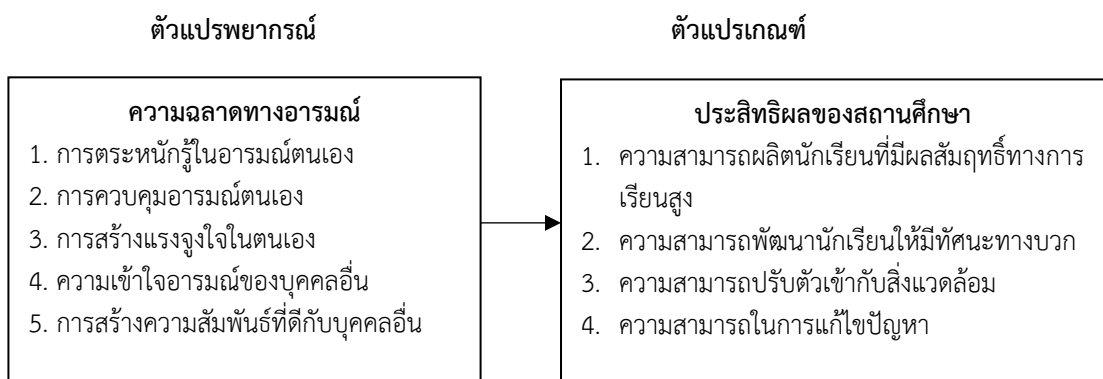
5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

กร ศิริโชควัฒนา (2561) กล่าวว่า ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพทางบวกมีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาได้ รับรู้และเข้าใจตัวบุคคล แก้ไขความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และประสานผู้บุคคลเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมและมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง การเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง ซึ่งมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคมอย่างมีความสุข ราบรื่น และทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ (2561) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เป็นการดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (handing relationships) รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น

สรุป การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพทางบวก มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาได้ รับรู้และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล แก้ไขความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และประสานผู้บุคคลเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของจันทนา บรรณทอง (2553); ธีรพร จารุไพศาล (2566) และกร ศิริโชควัฒนา (2561) สรุปว่าประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง 4) ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งมีผลต่อตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Matt (1972) และงานศึกษาของณัฐธิดา ภูดีสม (2565) สรุปว่ามีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทักษะทางบวก 3) ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
2. มีปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

วิธีวิจัยดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 201 โรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรวมจำนวนทั้งหมด 2,107 บุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 การศึกษา 2566 จำนวน 2,107 บุคคล ซึ่งแบ่งตามขนาดของโรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Mogan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 บุคคล กำหนดสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียนจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 และตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.81

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.37	0.49	มาก	1
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง	4.24	0.45	มาก	4
3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง	4.24	0.48	มาก	4
4. ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น	4.36	0.54	มาก	2
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	4.36	0.56	มาก	2
รวม	4.32	0.44	มาก	

จากตารางที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ประสิทธิผลของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.34	0.21	มาก	4
2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทักษะทางบวก	4.41	0.31	มาก	2
3. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.46	0.39	มาก	1
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.35	0.39	มาก	3
รวม	4.39	0.26	มาก	

จากตารางที่ 2 ประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถ

พัฒนานักเรียนให้มีทักษะทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความฉลาดทางอารมณ์	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	รวม Y
1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง X ₁	0.244**	0.349**	0.594**	0.593**	0.603**
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง X ₂	0.290**	0.527**	0.440**	0.650**	0.629**
3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง X ₃	0.304**	0.437**	0.472**	0.706**	0.638**
4. ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น X ₄	0.227**	0.385**	0.448**	0.571**	0.547**
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น X ₅	0.189**	0.387**	0.253**	0.694**	0.513**
รวม X	0.285**	0.477**	0.503**	0.740**	0.671**

หมายเหตุ ** = P < .01

จากตารางที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสามด้านแรกที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง X₃ 2) ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X₂) 3) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง X₁ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	F	p-value
1	X ₃	0.638 ^a	0.408	0.406	0.19930	223.589	.000 ^b
2	X ₃ X ₂	0.675 ^b	0.456	0.453	0.19127	135.816	.000 ^c
3	X ₃ X ₂ X ₁	0.694 ^c	0.482	0.477	0.18690	100.265	.000 ^d
4	X ₃ X ₂ X ₁ X ₅	0.711 ^d	0.505	0.499	0.18297	82.225	.000 ^e

หมายเหตุ ** p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง (x₃) เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.80 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (x₂) เข้าไป ค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 45.60 เพิ่มขึ้นจาก

เดิมร้อยละ 4.70 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1) เข้าไป ค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 48.20 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 2.60 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (X_5) เข้าไป ค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 50.50 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 2.30 ซึ่งค่าอำนาจในการพยากรณ์นี้ที่เพิ่มขึ้นทดสอบแล้วพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าอำนาจในการพยากรณ์นี้ที่เพิ่มขึ้นทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	B	Std.Error	β	t	p-value
constant	2.485	0.106		23.418	.000
สร้างแรงจูงใจในตนเอง (X_3)	0.169	0.038	0.313	4.435**	.000
การควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2)	0.227	0.039	0.395	5.812**	.000
การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1)	0.212	0.038	0.402	5.615**	.000
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (X_5)	-0.161	0.041	-0.339	-3.878**	.000

Adjusted R Square = 0.499, R = 0.711^d, R² = 0.505, Std.Error = 0.18297

หมายเหตุ ** p < .01, * p < .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีตัวแปรพยากรณ์ (X) จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (X_3) การควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (X_5) ที่ร่วมกันส่งผลต่อการพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียน (Y) ได้ร้อยละ 50.50 ($R^2 = 0.505$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y} = 2.485 + 0.169X_3 + 0.227X_2 + 0.212X_1 + -0.161X_5$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = 0.313Z_{X_3} + 0.395Z_{X_2} + 0.402Z_{X_1} + -0.339Z_{X_5}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาปิยา สิมลา และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2563) พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมตนเอง และการมีทักษะสังคม 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสและการพัฒนาความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล ปถคามินทร์ (2560) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารร่วมมือกับครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนได้ดี และผู้บริหารกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนชัดเจน

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเชิงบวกในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสามด้านแรกที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง (X_3) 2) ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) 3) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐญา ลามุล (2559) พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการช่วยผู้อื่นให้ช่วยตนเอง รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการมีทักษะทางสังคม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นสูงกว่า ครูผู้สอน 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีตัวแปรพยากรณ์ (X) จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะด้านสังคมและข้ามวัฒนธรรม X_3 การควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองที่ร่วมกันส่งผลต่อการพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียน (Y) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ร้อยละ 50.50 ($R^2 = 0.505$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเองผู้บริหารสามารถยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากที่คิดได้เสมอ ด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจตัวบุคคลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) พบว่า 1) ปัจจุบัน

การบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ปัจจัยด้านบริหารด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคลและด้านลักษณะองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.70 และสอดคล้องกับงานวิจัยของไชยา หานุกาภาพ (2564) พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามอายุ และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยทั้ง 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (x_2) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน (x_1) ด้านการไว้วางใจกัน (x_4) และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (x_3)

สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 4 ตัวแปร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง และ 4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่ร่วมกันส่งผลต่อการพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 50.50 ($R^2 = 0.505$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรควบคุมความประพฤติของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้ตามบริบทของปัจจัยที่มีผลกระทบทั้งภายในและภายนอก มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานบริหารให้บรรลุในสิ่งที่ได้รับผิดชอบ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง และเปิดใจยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากที่ตนเองคิดได้เสมอ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพทางบวก เน้นการรับรู้และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลในเชิงบวก เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหารูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ที่ทำให้ผ่อนคลายในการบริหาร อีกทั้งตัวแปรด้านตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุด คือ 0.402

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์เชิงลึกถึงสาเหตุที่ทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ภายใต้บริบทของสภาแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โปธิมณี. (2562). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2567. จาก <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=278&group=20>
- กร ศิริโชควัฒนา. (2560). *Super E.Q. ความสุข & ความสำเร็จ สร้างได้ด้วยหัวใจ* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เก็ท โอเดียกรองกรกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์.
- จันทนา บรรณทอง. (2553). *ผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางการแนะแนวเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของพ่อและแม่ที่เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่3 โรงเรียนชัยนาทพิทยาคม จังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์ บัณฑิต (การแนะแนว).
- ชาปิยา สิมลา และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2563). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 20(1), 112-125.
- ไชยา หานุภาพ. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติพร ศุภสิทธิ์ธารง. (2566). *EQ (Emotional quotient) ความฉลาดทางอารมณ์*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2567. จาก <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/eq-emotional-quotient>.
- ณัฐธินิชา ภูติสม. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. *หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศาสตร์ การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ณัฐธยา ลามูล. (2559). *ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ดวงกมล ปถคามินทร์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ. (2561). *EQ กับความสำเร็จในชีวิต*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2567 จาก http://www.natres.psu.ac.th/Journal/EQ_Successfull.
- ทิพวรรณ สำเนาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ธันยพร จารุไพศาล. (2566). *ความฉลาดทางอารมณ์*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2567. จาก <https://www.workwithpassiontraining.com>

- นันท์นภัส สุทธิการ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. (2566). *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2567. จาก <https://www.nb1.go.th/web/>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Matt, R. M. (1972). *Organizational Effectiveness*. California: Good year.