

**ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**
**Emotional Intelligence Of School Administrators In Educational Development
Group 5, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1**

ณัฐมนกาญจน์ กลิ่นน้อย¹

Received : April 27, 2023

Revised : May 5, 2023

Accepted : May 24, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่าเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจงใจตนเอง รองลงมาคือ ด้านทักษะทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และยุติธรรมในการบริหารงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุผล 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทุกคน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

This research was descriptive research. The objectives are to study 1) Emotional intelligence of school administrators, Educational Development Group 5, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, 2) Guidelines for developing the emotional intelligence of school administrators, Educational Development Group 5. Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 108 teachers. The research tools were questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation. and content analysis

The results of the research found that the emotional intelligence of school administrators in Educational Development Group 5, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, was found to be at a high level overall. Considering each area, it was found that the highest average was in the area of self-motivation, followed by the area of social skills. The side with the lowest average is Understanding the feelings of others

Guidelines for developing the emotional intelligence of school administrators, Educational Development Group 5, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, are as follows: 1) Administrators are creative and fair in their administration. 2) Educational institution administrators are Able to control their own emotions appropriately. 3) Educational institution administrators always recognize and understand the emotions of others. 4) Educational institution administrators are proud and committed to their own work to achieve results. 5) Educational institution administrators are able to appropriately and creatively respond to the emotional needs of personnel in the educational institution and others. 6. Educational institution administrators have good relationships with all personnel both inside and outside the educational institution.

Keyword: Emotional intelligence of school administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติรวมถึงเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตของประเทศทั่วโลก ภาครัฐจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติให้มีความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก การพัฒนาคนในปัจจุบันได้เน้นการพัฒนาทางด้านอารมณ์หรือที่เรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ หรืออีคิว) โดยเชื่อว่าถ้าบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์สูงแสดงว่าเป็นผู้มีความฉลาดในการใช้อารมณ์ได้ดี ทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต มีคนเป็นจำนวนมากที่เป็นคนเก่ง มีสติปัญญาดีแต่ต้องล้มเหลวกับตำแหน่งผู้บริหารเพราะขาดความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีศิลปะในการบริหารคน ไม่เข้าใจตนเองและผู้อื่น ทำให้ขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันความฉลาดทางอารมณ์หรืออีคิว เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุข และความสำเร็จในชีวิต

ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ (พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์, 2557, น. 25-26) ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาระค่อนข้างหนักเพราะนอกจากจะต้องบริหารจัดการภายในสถานศึกษาแล้ว จะต้องประสานสัมพันธ์กับหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ในหน้าที่ ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นภาระที่หนักของผู้บริหารที่จะต้องบริหารจัดการประสานสัมพันธ์กับกลุ่มองค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อเยาวชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ให้เป็นไปตามทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุข ความสำเร็จในชีวิต กิปปส์ (Gibbs, 1995, p. 26) ได้กล่าวว่า ผู้ที่สามารถตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้นั้นเรียกว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนโกลแมน (Goleman) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (the motional competence framework) ไว้ 2 หมวดใหญ่ คือ สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competence) การบริหารการจัดการตนเอง และสมรรถนะทางสังคม (social competence) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ จากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตเหนือกว่าเขาวนปัญญาถึง 4 เท่า ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โกลแมน (Goleman, 1998, p. 319-320)

จากประสบการณ์ที่ผ่านมาผู้วิจัยได้ร่วมงานกับผู้บริหารและผู้นำหลายๆ ท่านทำให้ได้พบการสนทนา ร่วมกันและได้เรียนรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ต่างกันอย่างออกไป บางคนสามารถควบคุมอารมณ์และหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่กระทบจิตใจเพื่อนร่วมงานได้ดี ทำให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานให้ตนได้เป็นอย่างดี กับบางคนแสดงอารมณ์ สีหน้าออกมาทันทีที่ไม่พอใจ แม้จะอยู่ในที่สาธารณะแสดงการข่มขู่ได้บังคับบัญชา พูดทำร้ายน้ำใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากย้ายที่ทำงานและไม่มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวทำให้มองเห็นว่าผู้บริหาร ขาดการตระหนักรู้ในตนเองควบคุมตนเองไม่ได้ ขาดการจงใจตนเองทำให้ไม่เข้าใจความรู้สึกของ

ผู้ได้บังคับบัญชาและขาดทักษะทางสังคม ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย จากการศึกษาทฤษฎีของโกลแมนพบว่าผู้บริหารควรรู้จักและเข้าใจแนวโน้มคิดในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในหน่วยงานของตน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติและต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของเยาวชนหรือบุคลากรในองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

1. ประชากรประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
การวิจัย “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1” ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ จากกลุ่มตัวอย่างประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 147 คน จากจำนวน 22 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 108 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

- 1) ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน
- 2) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การใส่ใจตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) ทักษะทางสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert)

2) แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง (structured Interview)) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต1

4.การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนและวิธีการ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อใช้ตั้งข้อคำถาม และแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษาโดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00

5) นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้กับครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1978, p.161) ได้ค่าความเชื่อมั่น .973

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริง จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

7) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

8) ออกแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ วุฒิ/ตำแหน่ง/ประสบการณ์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

9) นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือ

10) จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ที่มีคุณสมบัติ คือ มีประสบการณ์ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง รักษาการหรือผู้อำนวยการโรงเรียน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนใน การดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เพื่อทำหนังสือถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เสนอ ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนถูกต้องสมบูรณ์ทุกขั้นตอน จำนวน 108 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ($\bar{X}$) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1990, p. 87) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นข้อมูลแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=108)

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

จากตารางที่ 1 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$ S.D. = 0.44) พิจารณาเป็นรายด้านพบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจตนเอง ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.25$ S.D. = 0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.46)

ตารางที่ 2 สรุปตารางประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ประเด็นสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	ค่าคะแนน
1. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และยุติธรรมในการบริหารงาน	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุผล	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทุกคน	3

จากตารางที่ 2 สรุปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 คิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิมีแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกัน 3 ท่าน ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และยุติธรรมในการบริหารงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุผล 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทุกคน

สรุปผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจ รองลงมาคือ ด้านทักษะทางสังคม) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกัน 3 ท่าน ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และยุติธรรมในการบริหารงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุผล 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทุกคน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพราะเป็นผู้บริหารที่สามารถเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ รู้จุดเด่น จุดด้อยของตน สามารถจัดการและแสดงออกทางอารมณ์ได้เป็นอย่างดี รู้จักบริหารงานอย่างเหมาะสม สามารถที่จะบริหารงานจนนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จทางด้านต่างๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุศยรัตน์ (2565, น. 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ชูมี (2561, น. 109) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเองด้านมิติทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ชุฒิรัตน์ (2561, น. 57) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิ์มณี (2562, น. 40) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีแนวทางในการพัฒนาหลายแนวทางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีพหุแนวทาง ซึ่งประกอบไปด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 1.) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และยุติธรรมในการบริหารงาน 2.) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม 3.) ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ 4.) ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุผล

5.) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ 6.) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีพหุแนวทาง เนื่องจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนงานภายนอกในด้านอาคารสถานที่ สังคมภายนอกให้ดีแล้ว การดูแลความรู้สึก การเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาสำคัญมากไม่แพ้กัน เพราะทุกฝ่ายต้องทำงานเป็นทีมเดียวกัน ต้องคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นธรรม การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันเพราะทุกคนต่างมีหน้าที่รับผิดชอบไม่เหมือนกัน ดังนั้นการรับฟังและการเข้าใจอารมณ์ ความต้องการของแต่ละฝ่าย ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้ามไป ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน ได้ให้แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อำนวยการ จัดว่าเป็นหัวหน้างานถ้าหัวหน้าไม่เข้าใจสมาชิกในองค์กร จะทำงานด้วยกันลำบาก เพราะทุกคนต่างมีความรู้สึกนึกคิด มีความคิดเห็นส่วนตัว มีจิตใจมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อตั้งใจจะสอนนักเรียน มีอุดมการณ์ของตนเองมาทั้งนั้น ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมองเห็นความต้องการ ความรู้สึก ความเห็นใจซึ่งกันและกัน งานจะสำเร็จได้ไม่ใช่เพราะผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวแต่เพราะทุกคนต้องช่วยกันงานนั้นจึงจะสำเร็จได้ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกท่าน ได้ให้แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ การเรียนรู้ความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นเรื่องที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้ความสัมพันธ์ในการทำงานดี บรรยากาศในการทำงานดี เมื่อความรู้สึกดีก็ได้อะไรที่มีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความสุข งานที่ดีประสบความสำเร็จนั้น ต้องประกอบด้วยกันหลายสิ่ง แต่สิ่งหนึ่งสำคัญคือ ความรู้สึกที่ดีดี ทำดี ดังนั้นการรับรู้และการตอบสนองความรู้สึก อารมณ์ในการทำงานทำให้ทุกอย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิชาการของกุหลาบ ปุริสาร(2561 น.6-8) แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สำหรับบทความวิชาการเรื่องนี้ผู้เขียนสามารถ นำมาสังเคราะห์สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาความฉลาด ทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ได้เป็นแนวทางการปฏิบัติได้ 36 คุณลักษณะสำคัญดังนี้ 1) เป็นผู้รอบรู้ในพหุวิทยาการ ผู้ที่มีความสามารถด้านสติปัญญา ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับกับความรู้ทางด้านวิชาการและธุรกิจ รวมถึงผู้ที่มี ประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะของภาวะ ผู้นำการบริหาร ที่มีความสามารถ ปรับปรุงความเชี่ยวชาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาองค์กร ต่างๆ ที่ตนรับผิดชอบให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นผู้ที่มีความน่าเคารพนับถือ มีความรับผิดชอบสูง ได้รับการยอมรับ และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น 3) มีทัศนคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมสามารถ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี 4) เป็นผู้มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ และสามารถ แก้ปัญหาสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) เป็นผู้เสียสละและอุทิศผลประโยชน์ ส่วนรวมด้วยความจริงใจ และจริงจัง 6) เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ 7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะเป็นผู้ มีความสงบนิ่งเป็นผู้นำที่ดีแม้จะอยู่ภายใต้ภาวะแรงกดดัน และภาวะวิกฤต 8) มีอารมณ์ขันเป็นคนอารมณ์ดีมองเหตุการณ์ ต่างๆ รอบตัวไม่รู้สึกเครียด เป็นบทบาทสำคัญของผู้นำ ช่วยลดความตึงเครียดความน่าเบื่อและความขัดแย้ง ในองค์กร 9) เป็นผู้รู้จักตนเองมีวัตถุประสงค์และ เป้าหมายในการทำงาน 10) เป็นผู้ยึดมั่นในจริยธรรมในการทำงาน อย่างเคร่งครัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและดีงามเสมอ เชื่อในศักดิ์ศรีของงาน เป็นผู้ให้เกียรติและศักดิ์ศรีกับทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (2007) ที่เชื่อว่าบุคลิก ที่มีจริยธรรมในการทำงาน จะได้รับแรงจูงใจที่ดีและเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างมาก 11) เป็นผู้มีความพยายามสู่ความสำเร็จ 12) เป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็น ผู้เสริมพลังอำนาจ มีคุณสมบัติด้านการศึกษาและประสบการณ์ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและจริงใจ 13) เป็นผู้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 14) เป็นคนกล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่น ที่เด่นชัดในสังคม บุคลิกภาพโดดเด่น คนทำงานด้วยเกิด ความสบายใจสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี 15) เป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ ในภาวะวิกฤต 16)

สามารถแสดงออกด้วยความสนใจ และตั้งใจในการทำสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น เพื่อจูงใจให้ เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรคการทำงานตลอดจนช่วยสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน 17) เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่สุดยอดซึ่งถือเป็นความสามารถที่จะทำในสิ่งต่างๆ โดยเฉพาะ วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561 ความรู้ความเข้าใจบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อการเพิ่มพูนคุณภาพของชีวิตของเขาได้ 18) เป็นผู้มีความสามารถรู้จักวิธีการจัดการทางอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น ซึ่งถือว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะทางอารมณ์ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ประการ ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Dunrin (1978) ที่กล่าวถึงลักษณะด้าน บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงานของผู้นำที่มีประสิทธิผลดังนี้ (18.1) การรู้จักตนเอง (self-awareness) เป็นความสามารถที่เข้าใจอารมณ์ของตน รู้จุดแข็งและ ข้อจำกัดของตนเองมีความเคารพและรักศักดิ์ศรีของตน (18.2) การจัดการตนเอง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุม อารมณ์ของตน เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และยึดหลัก คุณธรรมได้อย่างคงที่มีกิริยาที่ถูกต้องเหมาะสมเสมอ โดยผู้นำ ที่ดีต้องมีลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Dubrin, 2007) จะไม่ปล่อยให้อารมณ์ทำลายการทำงาน ของตนเอง (18.3) การรู้จักสังคม ในปัจจัยด้านนี้จะเห็นว่า ผู้นำจะแสดงความรู้สึกเห็นอกเห็น ใจผู้อื่น และรู้ถึงปัญหาขององค์กรที่รับผิดชอบจะแสดงถึง การเอาใจใส่อย่างจริงจังเสมอ (18 .4) การบริหารความสัมพันธ์) ปัจจัยที่จะหลอมรวมไปถึง ทักษะการติดต่อระหว่างบุคคล ผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถ ติดต่อสื่อสารได้อย่างชัดเจน และมีความมั่นใจในทุกโอกาส ที่ปรากฏตัวแม้ในที่สาธารณะ ในงาน หรือ องค์กรที่รับผิดชอบและเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ได้อย่างแนบแน่นและเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นการเพิ่มเครือข่ายบุคคลต่าง ๆ ให้มากขึ้นซึ่งเกิดผลดีต่อ ความสำเร็จในองค์กรที่รับผิดชอบ 19) เป็นครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้เห็นความสำคัญของชุมชน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ร่วมแรงร่วมใจ มีเสน่ห์ ทำงานท้าทายความสามารถ สามารถติดต่อ สื่อสาร มีทักษะความรู้ด้านคน ทำให้เชื่อมั่น และยอมรับนับถือ 20) มีความสม่ำเสมอเกี่ยวกับความ น่าเชื่อถือการใช้ดุลพินิจที่มีการคาดการณ์อย่างแม่นยำ ในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ความเสมอต้นเสมอปลายของ คำพูดและการกระทำทำให้สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้นำได้ 21) มีความกล้าหาญ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความ กล้าหาญในการเผชิญหน้ากับความท้าทาย ต่อสิ่งแปลกใหม่ เป็นผู้ริเริ่มโครงการใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจำเป็นต้องมีความ รอบคอบ ระมัดระวัง มีความรับผิดชอบ และมีความกล้า หาญในการตัดสินใจ เพื่อที่จะสามารถคว้าโอกาส ตลอดจน สามารถแก้ไขปัญหา ขจัดปัญหา ขจัดอุปสรรค และใช้กล ยุทธ์ใหม่ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จ 22) มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล มีความคิดสร้างสรรค์ในด้านจิตนาการ สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้สามารถค้นหาแนวทาง แก้ปัญหาขององค์กรอย่างเป็นมาตรฐานและสร้างสรรค์ ซึ่ง Model WICS Robert J.Sternberg (Dubrin, 2007) ได้ระบุว่าผู้นำจะต้องการ ทักษะที่ส รางความสำเร็จ ด้านสติปัญญา ดังนี้ (1) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความคิดใหม่ (2) ทักษะด้านการวิเคราะห์หาเหตุผล เพื่อประเมินความคิดว่าดีหรือไม่อย่างไร (3) ทักษะด้านการปฏิบัติ เป็นเครื่องมือทำให้ความคิดสำเร็จ แลเป็นการชักนำผู้อื่น ให้เห็นคุณค่าจากความคิดของผู้นำ 23) มีความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน 24) มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด ความผิดหวังหรือคับข้องใจ คุณหมอบเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการเผชิญปัญหาและสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดีด้วยสุขภาพจิตที่ดี วารสาร วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561 25) มีความนอบน้อมถ่อมตน ถึงแม้ความ เชื่อมั่นในตนเองจะเป็นคุณลักษณะสำคัญของ ภาวะผู้นำ แต่ความนอบน้อมถ่อมตนก็เป็นสิ่งจำเป็นในวาระ เวลาที่เหมาะสม การยอมรับว่าคนเราไม่สามารถที่จะรู้ในทุก สิ่งทุกอย่าง และไม่สามารถทำอะไรได้ในทุกสิ่ง การยอมรับ ความผิดพลาดและการอ่อนน้อมถ่อมตน 26) เป็นผู้มีความมุ่งมั่นใฝ่สำเร็จ สำหรับความฉลาดรอบรู้เป็นคุณภาพที่สำคัญ ที่สุดที่ผู้นำสามารถมีได้แต่ค่อนข้างจะหายากมาก เป็นผู้นำ ที่ฉลาดรอบรู้ในศาสตร์ที่หลากหลาย จนสามารถบูรณาการ ศาสตร์ต่างๆ ในการบริหารได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดนการใช้สติปัญญา การ รู้จักคิดอย่างสร้างสรรค์ใช้มวลประสบการณ์สำหรับ สิ่งดีๆ 27) มีความสุภาพและจริงใจ ต่อ เพื่อนร่วมงาน 28) มี

ทักษะในการบริหาร และมีความน่าเกรงขาม 29) มีทัศนคติแบบ ชนะ-ชนะ ท่านมีความมุ่งมั่น ฉลาด และมีความเป็นอยู่ที่ดี 30) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีอารมณ์ มั่นคง เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมที่จะช่วยเหลือและแก้ปัญหาเป็นคุณลักษณะพิเศษของ Charismatic Leadership และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 31) จะให้โอกาสกับผู้อื่นเสมอ 32) เป็นผู้นำที่เปิดเผยใจ ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ผู้ได้บังคับบัญชาและจะเป็นผู้ที่เปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองออกมาด้วยความจริงใจ 33) เป็นนักเจรจาต่อรองเพื่อองค์กร 34) เป็นผู้ที่พัฒนาตนเอง สู่ความเจริญ ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นพัฒนาทีมงาน ความสามารถของกลุ่ม 35) มีสัมผัสที่ 6 มีจินตนาการ มีภาวะผู้นำเป็นผู้ให้บริการ และ 36) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาเปีย สิมลา (2563, น. 123) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นการที่บุคคลมีความมั่นใจในการประเมินตนเองอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจจุดดี จุดด้อยของตนเองและความแตกต่างจากบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นด้านลบของตนได้ ควบคุมพฤติกรรมจากอารมณ์ต่างๆ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี วุฒิรัตน์ (2561, น. 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดีและรู้ว่าตนเองเชื่อในอะไร มีการยอมรับตนเองในระดับสูงด้วยซึ่งคล้ายกับการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ผู้บริหารที่แท้จริงจะมีค่านิยมหลักทางบวก เช่น ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อ ความเมตตา กรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบและการมองโลกในแง่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิสฎา นาโสภ (2560, น. 108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการควบคุมตนเองเป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิดของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในสามารถรอคอยการตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิ์มณี (2562, น. 103) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการควบคุมตนเองเป็นการสร้างกำลังใจให้กับตนเองในการเผชิญกับอุปสรรค ข้อขัดแย้งต่างๆ ทำให้รู้จักจัดความเครียด นำความคิดและการกระทำของตนไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุชฎี แก้วภักดี (2565, น. 129) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการจูงใจตนเอง เป็นความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่ทำงานเพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ไชยกว้าง (2560, น. 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการจูงใจตนเอง ทำให้ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือมีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะไปสู่ มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความคิดริเริ่ม คือมีความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อโอกาสมาถึง และมองโลกในแง่ดีคือความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา ตียะศาวัต (2563, น. 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการ

เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นความสามารถในการเข้าใจ ธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่นๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่นๆ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ (2561, น. 99) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมี จิตใจใฝ่บริการ ซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อันธิกา บุญเลิศ (2562, น. 128) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการสร้าง สัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย คุ่มสกุล (2559, น. 117) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านทักษะทางสังคมควรมีคุณลักษณะที่มีการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่าย มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการ นำทีมงาน และสามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้การทำงานสามารถบรรลุผลสำเร็จ ต่อไปได้ อีกทั้ง ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์และยุติธรรมในการบริหารงาน และผู้บริหารควรแสดงออกถึงความต้องการในการบริหารได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. ควรนำองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 ในแต่ละตัวชี้วัดไปนำเสนอในที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อผู้บริหารจะได้นำตัวชี้วัดไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหาร นอกเหนือจากสติปัญญาและความเชี่ยวชาญ

3. ควรนำองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 ไปเป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อเข้าสู่วิทยฐานะในระดับต่างๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หรือในสังกัดอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนหรือด้านอื่นๆ เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

รายการอ้างอิง

- กนกพร โพธิมณี.(2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กนกอร ไชยกว้าง.(2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. มหาวิทยาลัยพะเยา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กุหลาบ ปุริสาร.(2561). แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561 หน้า 1-9.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐนิชา ดิยาศาวัต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดุขฎิ แก้วภักดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมฤทัย คุ่มสกุล. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ.(2561). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาวดี ชุฒิรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อวัสฎา นาโสก.(2560). ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อันธิกา บุญเลิศ.(2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุไรวรรณ ชูมี.(2561). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Best, John W. (1970). **Research in Education**. New York: Prentice,Inc.
- Cronbach, L. J. (1978). **Essential of psychological testing**. New York
- Gibbs, N. (1995). **The EQ factor**. Time, 24-31.
- Goleman, D. (1995). **Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ**. New York: Bantum Book.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. Vol.30 (No.3) : 607 - 610.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill Book Company.