



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราด

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY  
TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF TRAT PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

ปวีณา บุศยรัตน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2565

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY  
TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF TRAT PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

ปวีณา บุศยรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2565



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

Emotional Intelligence of School Administrators as Perceived by Teachers under the Jurisdiction  
of Trat Primary Educational Service Area Office

ปวีณา บุศยรัตน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์รณญา ภูเสตวงษ์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิก คุณเมธิกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์)

..... กรรมการและเลขานุการ  
(อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร  
การศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

|                                                              |               |
|--------------------------------------------------------------|---------------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิก คุณเมธิกุล ค.ค. (บริหารการศึกษา)  | ประธานกรรมการ |
| รองศาสตราจารย์ ชีรศักดิ์ อินทรมาตย์ คศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) | กรรมการ       |

#### บทคัดย่อ

ความฉลาดทางอารมณ์นับว่ามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 285 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.41 - 0.93 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุของครูผู้สอน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งของบุคลากรและการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่ดีขึ้น

**คำสำคัญ :** ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Paweena Busayarat. (2022). **Emotional Intelligence of School Administrators as Perceived by Teachers under the Jurisdiction of Trat Primary Educational Service Area Office.**

Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors**

Assistant Professor Dr.Thanique Kunametheekoon Ph.D. (Educational Administration) Chairman

Associate Professor Teerasak Intaramat M.Ed. (Educational Measurement) Member

**Abstract**

Emotional intelligence considerably influences the achievement of school administrators leading to job performance efficiency. This research aimed: 1) to investigate the level of emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction of Trat Primary Educational Service Area Office, and 2) to compare the emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction of Trat Primary Educational Service Area Office, classified by gender, age, working experience, academic degree and school size. The sample used in this research was a group of 285 teachers under the jurisdiction of Trat Primary Educational Service Area Office, derived from Krejcie and Morgan's comparison table and proportional stratified random sampling method. The instrument for collecting data was a five-rating scale constructed questionnaire involving the emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers under the Trat Primary Educational Service Area Office, which had a discrimination power between 0.41 - 0.93 and a reliability of 0.97. The data were analyzed by using: percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The results were as follows: 1) emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction of Trat Primary Educational Service Area Office, overall was shown at a high level, 2) the comparison of emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers under the jurisdiction of Trat Primary Educational Service Area Office, classified by gender, age, and school size, overall was statistically different at the .05 significance level. When classified by working experience and academic degree, overall was different, but not at a statistically significant level. School administrators can adopt the research

findings as a guideline to encourage their own emotional intelligence leading to fewer conflicts of interests for employees and better school administration.

**Keywords:** Emotional Intelligence, School Administrators



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิก คุณเมธิกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาศย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเพื่อน ๆ ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีประโยชน์ในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการศึกษาของบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีนี้แด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปวีณา บุศยรัตน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

| บทที่                                                 | หน้า |
|-------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ.....                                           | 1    |
| ความเป็นมา.....                                       | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                          | 2    |
| ประโยชน์ของการวิจัย.....                              | 3    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                | 3    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                  | 4    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                             | 6    |
| สมมุติฐานในการวิจัย.....                              | 7    |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....          | 9    |
| ความฉลาดทางอารมณ์.....                                | 9    |
| ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์.....                     | 9    |
| ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์.....               | 11   |
| องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์.....                   | 14   |
| ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์.....                     | 29   |
| แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....                | 32   |
| ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....                    | 32   |
| ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....                   | 34   |
| บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....                | 35   |
| คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....                   | 36   |
| บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด..... | 43   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                            | 50   |
| งานวิจัยต่างประเทศ.....                               | 50   |
| งานวิจัยในประเทศ.....                                 | 51   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                       | หน้า      |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3</b> <b>วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>                     | <b>60</b> |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....                | 60        |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                             | 61        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                    | 62        |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                     | 63        |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                        | 64        |
| <b>4</b> <b>การวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>                     | <b>65</b> |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                    | 65        |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                            | 65        |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                   | 66        |
| <b>5</b> <b>สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>         | <b>84</b> |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                                | 84        |
| วิธีดำเนินการวิจัย.....                                     | 84        |
| สรุปผลการวิจัย.....                                         | 86        |
| อภิปรายผล.....                                              | 87        |
| ข้อเสนอแนะ.....                                             | 91        |
| <b>บรรณานุกรม.....</b>                                      | <b>92</b> |
| <b>ภาคผนวก.....</b>                                         | <b>99</b> |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....                          | 100       |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....               | 102       |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....                       | 110       |
| ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....             | 116       |
| ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 120       |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                                              | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาคผนวก จ ขนาดและประชากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาตราด..... | 123  |
| ประวัติย่อผู้วิจัย.....                                                                      | 130  |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                                                            | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....                                                                                                                                        | 28   |
| 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....                                                                                                                                                        | 61   |
| 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....                                                                                                                                                           | 66   |
| 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุของครูผู้สอน.....                                                                                                                                              | 66   |
| 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..                                                                                                                                             | 67   |
| 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....                                                                                                                                                  | 67   |
| 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....                                                                                                                                                 | 68   |
| 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน.....                             | 68   |
| 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านตระหนักรู้ในตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....        | 69   |
| 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการควบคุมตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....          | 70   |
| 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง โดยรวมและรายข้อ..... | 71   |
| 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น โดยรวมและรายข้อ .....     | 72   |
| 13 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....                                                | 73   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                               | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 14 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกอายุของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน.....                         | 74   |
| 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกอายุของครูผู้สอน ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง..... | 75   |
| 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกอายุของครูผู้สอน ด้านการควบคุมตนเอง .....      | 76   |
| 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกอายุของครูผู้สอน ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น.....   | 76   |
| 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกอายุของครูผู้สอนในภาพรวม.....                  | 77   |
| 19 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน .....                 | 78   |
| 20 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน .....                         | 79   |
| 21 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน .....                        | 80   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                  | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง.....    | 81   |
| 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการควบคุมตนเอง.....          | 82   |
| 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง..... | 82   |
| 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวม.....                     | 83   |
| 26 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ.....                                                                                                                                                | 117  |
| 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.....                       | 121  |
| 28 ขนาดและประชากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด...                                                                                                                         | 124  |

## สารบัญภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                             | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                           | 7    |
| 2 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด..... | 45   |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

การศึกษาเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อความเจริญของสังคมและสังคม โดยผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่ง การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาเป็น กระบวนการทางสังคมที่จะทำให้คนในสังคมมีทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข หรืออาจกล่าว ได้ว่าเป็นกระบวนการหล่อหลอมให้คนสามารถประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาตนเพื่อประกอบอาชีพ และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาในยุคปัจจุบันจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งใน การเตรียมความพร้อมให้กับคนเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาประเทศโดยมีเป้าหมายหลักที่สำคัญเพื่อ มุ่งเน้นประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคล เมื่อคนในสังคมมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พร้อม จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจก็จะนำพาให้สังคมนั้น ไปสู่ ความเข้มแข็ง มีเอกภาพ เป็นสังคมที่คึกคักสู่การพัฒนาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนของโลกใน ยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 : 4)

การบริหารสถานศึกษาในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มี ความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายใน การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถติดต่อสื่อสาร กับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี รู้จักตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นผู้สร้าง บรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสุขแก่ผู้ร่วมงาน ในอดีตที่ผ่านมา มนุษย์เชื่อกันว่า ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของคนเกิดจากเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient) หรือเรียกว่า ไอคิว (I.Q.) ความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาเป็นการคิด การใช้เหตุผล การคำนวณ การเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ รอบตัวมนุษย์ทำให้เกิดความคิดที่ถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาได้ แต่ทว่าในปัจจุบันนักจิตวิทยาเชื่อว่า เชาวน์ปัญญาเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายโดยเฉพาะความฉลาด ทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้คนเราประสบความสำเร็จ ในชีวิตอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ โกลแมน (Goleman, 1995 : 45 – 46) ได้กล่าวว่า ถึงแม้ เชาวน์ปัญญาหรือทักษะทางเทคนิคจะมีความสำคัญต่อการทำงาน แต่ความฉลาดทางอารมณ์ก็นับว่า

มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากเช่นกัน เซาว์ปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียงร้อยละ 20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น ทั้งนี้ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการเข้าใจสามารถรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจผู้อื่น รวมทั้งการจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดความสงบสุขและความสำเร็จในชีวิต ดังที่ กิบ (Gibbs, 1995 : 24) กล่าวว่า ผู้ที่ตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตัวเอง สามารถจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้นั้นเรียกว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารในแต่ละองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางใหม่ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 3) จากนโยบายข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้การบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

## ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การบริหารงานภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,090 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษานขนาดเล็ก 230 คน สถานศึกษานขนาดกลาง 717 คน และสถานศึกษานขนาดใหญ่ 143 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ออนไลน์. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2563 จำนวน 285 คน แบ่งออกเป็นสถานศึกษานขนาดเล็ก 60 คน สถานศึกษานขนาดกลาง 188 คน และสถานศึกษานขนาดใหญ่ 37 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงทำการคัดเลือกครูผู้สอนในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### 1.1 เพศ ประกอบด้วย

###### 1.1.1 ชาย

###### 1.1.2 หญิง

##### 1.2 อายุของครูผู้สอน ประกอบด้วย

###### 1.2.1 อายุ 21-37 ปี

###### 1.2.2 อายุ 38-53 ปี

###### 1.2.3 อายุ 54-72 ปี

##### 1.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

###### 1.3.1 ประสิทธิภาพน้อย

###### 1.3.2 ประสิทธิภาพมาก

#### 1.4 วุฒิการศึกษา ประกอบด้วย

##### 1.4.1 ปริญญาตรี

##### 1.4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

#### 1.5 ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย

##### 1.5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

##### 1.5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

##### 1.5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

**2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย**

##### 2.1 การตระหนักรู้ในตนเอง

##### 2.2 การควบคุมตนเอง

##### 2.3 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง

##### 2.4 การเข้าใจบุคคลอื่น

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

**การรับรู้** หมายถึง การแปลความข้อมูลที่ได้จากการสัมผัสทางกายต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ของครูผู้สอนโดยใช้ประสบการณ์หรือความรู้ที่มีอยู่เดิม

**ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง การรับรู้สภาวะอารมณ์ของตนเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองให้มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราเพื่อปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้สภาวะอารมณ์ของตนเองได้อย่างถูกต้อง สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของตนเอง เห็นคุณค่าของตนและยอมรับความเห็นของผู้อื่น ใช้ความคิดเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสร้างสรรค์

2. การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการกับอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในได้อย่างเหมาะสม เป็นคนซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ มีคุณธรรมและ

รับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับตัว ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความคิดเปิดกว้างกับข้อมูลใหม่

3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง รู้จักโน้มน้าวใจตนเองไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ยึดมั่นในเป้าหมายของกลุ่มและสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มและพร้อมที่จะปฏิบัติสิ่งใหม่เมื่อมีโอกาส มองโลกในแง่ดี รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทั้งปวง

4. การเข้าใจบุคคลอื่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการล่วงรู้อารมณ์ของผู้อื่น สามารถรับรู้ความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น มีความรัก ความห่วงใย และความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

**ครูผู้สอน** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

**สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

**ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในงานวิจัยฉบับนี้ คือ น้อยกว่า 13 ปี

2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในงานวิจัยฉบับนี้ คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 13 ปี

**ขนาดสถานศึกษา** หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาซึ่งจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน

2. สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน

3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

**อายุของครูผู้สอน** หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ

ตามหลักเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (กรมสุขภาพจิต. ออนไลน์. 2563) ดังนี้

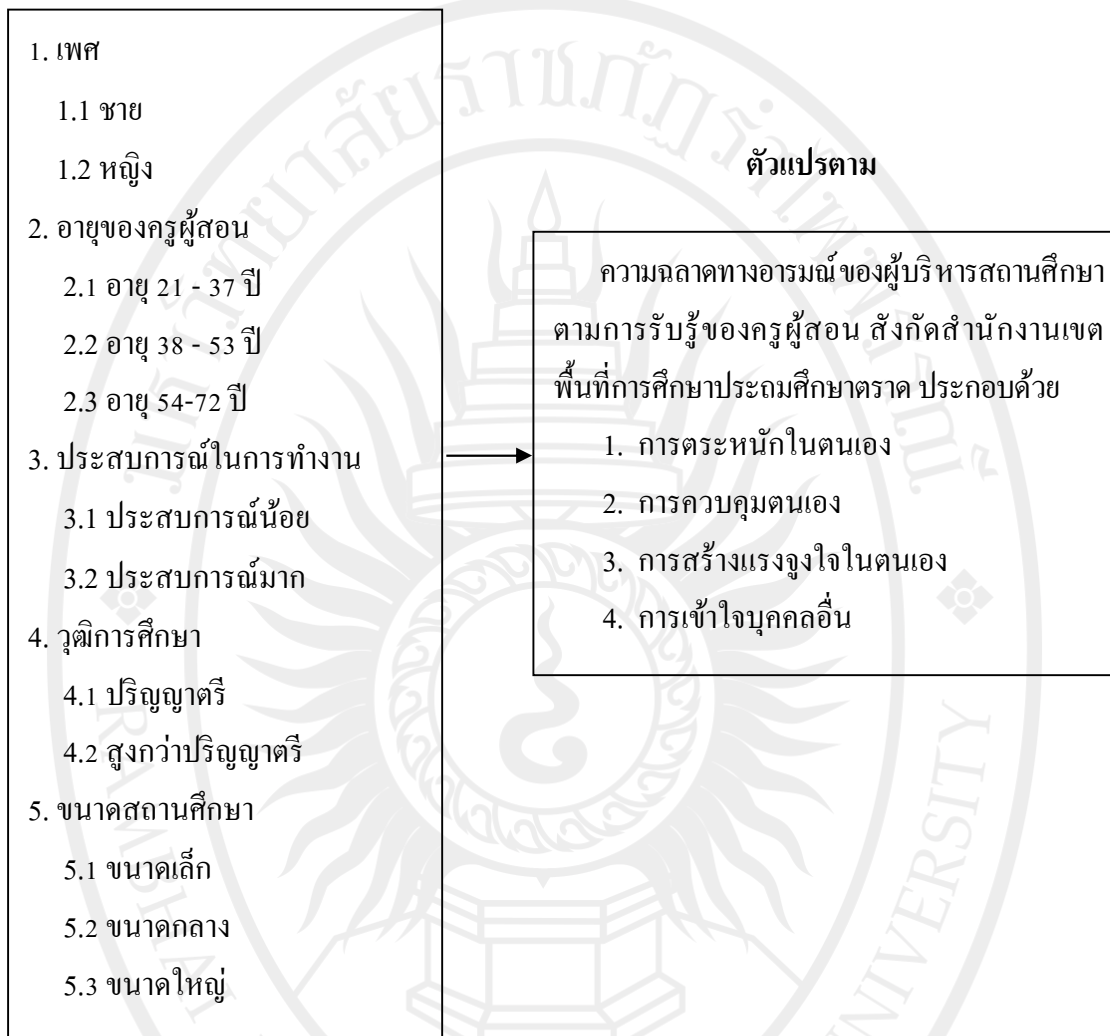
1. อายุ 21 – 37 ปี
2. อายุ 38 – 53 ปี
3. อายุ 54 – 72 ปี

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยวิเคราะห์จากแนวคิดของ จันทน์กฤษณา ผลวิวัฒน์ (2556 : 35) โดนาลด์สัน (Donaldson, 1997 : 2) คูเปอร์ และ ซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997 : 13) เมเยอร์ และ ซาลอเวย์ (Mayer and Salovey, 1997 : 10 - 11) โกลแมน (Goleman, 1998 : 26 - 27) ไวซิงเจอร์ (Weisinger, 1998 : 19 - 21) บาร์ออน (Bar - On, 2000 : 108) และ การ์ดเนอร์ (Gardner, 2004 : 39) ดังภาพประกอบ 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### ตัวแปรอิสระ



### ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แตกต่างกัน

4. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดแตกต่างกัน

5. ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดแตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.4 ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

#### ความฉลาดทางอารมณ์

##### ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

อารมณ์เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต นอกเหนือจากระดับสติปัญญาเป็นพลังทางจิตทำให้เกิดความหวัง แรงบันดาลใจ เพื่อดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์ การรู้จักความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อพัฒนาและการใช้ศักยภาพของตนเองและครอบครัวในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

เอกชัย อภิศักดิ์กุล (2555 : 31) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จัก

เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง ตลอดจนการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และการรู้จักมารยาททางสังคม

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556 : 3) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าเป็นความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556 : 345) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความเฉียบแหลม ไหวพริบดี ปัญญาดี

วิกิพีเดีย (ออนไลน์. 2560) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความสามารถในการรับรู้ของตนเอง การประเมิน และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ของผู้อื่น หรือของกลุ่ม ความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์จะช่วยให้ดำเนินชีวิตให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์และมีความสุข

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf. 1997 : 42) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้เข้าใจและประยุกต์ใช้พลังของตนเอง การรู้จักอารมณ์เป็นรากฐานของข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่น

เมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey. 1997 : 185 - 211) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพของแต่ละบุคคลในการที่จะสนองอารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างถูกต้อง

โกลแมน (Goleman. 1998 : 317) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และบริหารจัดการอารมณ์ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเองและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

บาร์ออน (Bar - On. 2000 : 247) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นองค์ประกอบของความสามารถของบุคคลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ และสังคม ที่มีผลต่อความสำเร็จในชีวิต โดยปรับตัวให้เข้ากับความต้องการสิ่งแวดล้อมในชีวิต รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การขาดความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นการทำลายความเจริญก้าวหน้าในความสำเร็จของบุคคลและองค์การ

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และการรับรู้ความรู้สึกของตนเอง ให้มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ และมีความสุข เพื่อตอบสนองอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง

### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ กล่าวถึงทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้ (สุพรรณมา กงลาด. 2561 : 15 - 18)

#### ทฤษฎีของการ์ดเนอร์

การ์ดเนอร์ (Gardner. 1983 : 35) จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคล คือ การรับรู้และการตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
2. ความฉลาดทางอารมณ์ภายในบุคคล คือ การรับรู้อารมณ์ของตนเองและสามารถแยกแยะ ตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเองซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

#### ทฤษฎีของเมเยอร์และสโลเวย์

เมเยอร์ และสโลเวย์ (Mayer and Salovey. 1997) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการให้เหตุผลเกี่ยวกับอารมณ์ เพื่อเพิ่มความคิด รวมถึงความสามารถในการรับรู้ อารมณ์อย่างถูกต้องเข้าใจอารมณ์ และควบคุมอารมณ์ได้ และได้แสดงทัศนะว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของทักษะ 4 ประการ ได้แก่

1. การรับรู้อารมณ์ เป็นความสามารถในการระบุอารมณ์ของตัวเอง การรับรู้อารมณ์เป็น แก่นมุมพื้นฐานของความฉลาดทางอารมณ์ เพราะทำให้การประมวลผลข้อมูลทางอารมณ์อื่น ๆ เป็นไปได้
2. การใช้อารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกใน กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การคิดและการแก้ปัญหา คนฉลาดทางอารมณ์สามารถใช้ประโยชน์ อย่างเต็มที่กับอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้พอดีกับงานที่ทำ
3. เข้าใจอารมณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความสามารถในการรับรู้และ อธิบายว่าอารมณ์เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสถานการณ์อย่างไร
4. การจัดการอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในตนเองและผู้อื่น ดังนั้น คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกได้

#### ทฤษฎีของโกลแมน

โกลแมน (Goleman. 1998 : 45) ได้ศึกษาและเสนอโมเดลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ในด้านความสามารถและทักษะที่หลากหลาย โมเดลของ Goleman สรุปโครงสร้างของความฉลาด ทางอารมณ์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Knowing One's Emotion) คือ ความสามารถในการรับรู้ตนเองว่าเป็นบุคคลที่แยกออกจากสิ่งแวดล้อมและบุคคลอื่น ไม่ควรสับสนกับความสำนึกในความรู้สึกของตนเอง การรับรู้ตนเองเป็นวิธีที่บุคคลรู้และเข้าใจตัวตนความรู้สึกแรงงูใจและความปรารถนาของตนเองอย่างมีสติ รับรู้ความรู้สึกภายในของตนเองและการรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอกที่ตนเองต้องพบเจอ แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในทุก ๆ สถานการณ์ สามารถเข้าใจความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้

2. บริหารจัดการอารมณ์ตน (Managing Emotion) เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อช่วงของอารมณ์ในลักษณะที่สามารถทนต่อสังคม สามารถที่จะควบคุมความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม และมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะสามารถพาอารมณ์ของตนให้กลับคืนสู่สภาพปกติได้เร็ว

3. สร้างแรงงูใจที่ดีให้กับตนเอง (Motivating Oneself) ความสามารถในการงูใจสามารถใช้อารมณ์และความรู้สึกของตนมาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ และให้กำลังใจตนเองในการคิด และแสดงพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ มีผลทำให้เป็นคนที่มีการตื่นตัวและประสบความสำเร็จ

4. สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing emotions in Others) ความสามารถในการเข้าใจหรือรู้สึกถึงสิ่งที่บุคคลอื่นกำลังประสบอยู่ เข้าใจความต้องการและความกังวลของผู้อื่นมีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสมความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5. ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling Relationships) เป็นความสามารถที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารกับผู้อื่นทั้งด้วยวาจาและอวัจนภาษา และทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นไว้ได้ เป็นผู้นำที่มีความสามารถ ซึ่งความสามารถด้านนี้มีผลทำให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น

โกลแมนได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเชาว์อารมณ์ว่า เป็นสมรรถนะทางด้านอารมณ์แบ่งเป็น 2 หมวด ประกอบด้วย สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competence) สมรรถนะทางสังคม (Social Competence) ดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 : สมรรถนะส่วนบุคคล

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self – Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกอารมณ์ ความโน้มเอียงของตน ความชอบ และความสามารถของตนเอง หยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมต่าง ๆ

2. การจูงใจตนเอง (Self - Motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนหรือนำไปสู่เป้าหมาย

หมวดที่ 2 : สมรรถนะทางสังคม

1. การเห็นใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความห่วงใยของผู้อื่น

2. ทักษะทางสังคม (Social skills) หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ โดยสามารถแสวงหาความร่วมมือของผู้อื่นได้

โกลแมน (Goleman, 1998 : 94) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นผลรวมของความสามาร (Ability) และลักษณะทางจิต (Trait) เกิดจากการเรียนรู้ไปเรื่อย ๆ และเกี่ยวข้องกับนิสัยการคิด ความรู้สึกที่สะสมต่อเนื่องมานาน การพัฒนาระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้เพิ่มขึ้นนั้น ต้องลบพฤติกรรมแล้วจึงเรียนรู้พฤติกรรมที่พึงประสงค์เข้าแทน ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนโดยประสบการณ์ และการมีแรงจูงใจที่ดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีของคูเปอร์และชาวาฟ

คูเปอร์และชาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1998 : 62) ได้เสนอโมเดลที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) ความสามารถในการระบุถึงความรู้สึกของตนเองได้ หมายถึงความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่ออารมณ์ตนเอง

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) ประกอบด้วย ความน่าเชื่อถือ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ สามารถแสดงความไม่พอใจในเชิงสร้างสรรค์ได้

3. ความลึกทางอารมณ์ (Emotional Depth) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางอารมณ์และสามารถทำงานได้ตามศักยภาพได้บรรลุเป้าหมายมีความพอใจในชีวิต

4. การแปรเปลี่ยนอารมณ์ (Emotional Alchemy) เป็นการผสมและการปรับอารมณ์เพื่อหาโอกาสและการรับรู้ของโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ มีการปรับเปลี่ยนและตอบสนองตามเวลาหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ทฤษฎีของบาร์ - ออน

บาร์ - ออน (Bar - On, 1988 : 51) ได้พัฒนาแบบจำลองของความฉลาดทางอารมณ์ หรือ “ความสามารถทางอารมณ์และสังคม” เขาได้อ้างถึงโครงสร้างนี้ในวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกของเขา และตั้งแต่ปี 1982 ได้มีการตรวจสอบความสามารถของแบบจำลองนี้ในแง่มุมต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยเฉพาะแบบจำลองของ Bar - On ถือเป็นหนึ่งในสามของโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ที่สำคัญ

ซึ่งอธิบายถึงความสามารถทางอารมณ์และสังคมที่เชื่อมโยงกัน บุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความเข้าใจ การแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ด้วยกัน 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของอารมณ์ รวมถึงเข้าใจศักยภาพที่เป็นไปได้ของตนเอง
2. ความสามารถในการเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกและโต้ตอบกับพวกเขาอย่างไร
3. ความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ ให้สามารถแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม
4. ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงปรับตัว และแก้ปัญหาในลักษณะส่วนบุคคลและระหว่างบุคคลได้

5. ความสามารถในการสร้างผลกระทบเชิงบวก เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในตนเองให้มีพฤติกรรมทางอารมณ์และสังคมอย่างชาญฉลาด

ทฤษฎีของเวกเนอร์และสเตอร์นเบิร์ก

เวกเนอร์ และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg, 1986 : 21) กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองให้ได้ผลผลิตมากที่สุด อาทิ การจัดลำดับสิ่งที่ต้องทำ สร้างแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ
2. การครองคน (Managing Other) หมายถึง ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ทางสังคม การเข้ากับผู้อื่น
3. การครองงาน (Managing Career) หมายถึง การสร้างสิ่งที่ดีแก่สังคม องค์การ จัดลำดับความจำเป็นของตนให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ

กล่าวโดยสรุป นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ไปในแนวทางเดียวกันว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง การเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและบุคคลอื่นที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสถานการณ์ การจัดการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสม การกระตุ้นทางอารมณ์ที่ก่อให้เกิดพลังในทางบวก รวมทั้งการสื่อสารทางอารมณ์ของตนเองและบุคคลอื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

**องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์**

การทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถควบคุมและบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้ เข้าใจผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจกับเพื่อนร่วมงาน นักวิชาการและนักจิตวิทยาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556 : 4 - 5) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย ความสามารถต่อไปนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.1 รู้จักอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 ควบคุมตนเองและอารมณ์ได้

1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น

1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ

1.3.1 รู้จักการให้ รู้จักการรับ

1.3.2 รู้จักรับผิด รู้จักให้อภัย

1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพดีกับผู้อื่น

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

2.1.1 รู้ศักยภาพตนเอง

2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้

2.1.3 มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา

2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

2.2.3 มีความยืดหยุ่น

2.3 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

2.3.1 รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

2.3.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

### 3.1 ภูมิใจในตนเอง

3.1.1 เห็นคุณค่าในตนเอง

3.1.2 เชื่อมั่นในตนเอง

### 3.2 พึงพอใจในชีวิต

3.2.1 มองโลกในแง่ดี

3.2.2 มีอารมณ์ขัน

3.2.3 พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

### 3.3 มีความสงบทางใจ

3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

3.3.2 รู้จักผ่อนคลาย

3.3.3 มีความสงบทางจิตใจ

จันทน์กฤษณา พลวิวัฒน์ (2556 : 35) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และตัดสินใจได้ตามวัย
2. การควบคุมอารมณ์ (Managing Emotion) หมายถึง ความสามารถที่จะควบคุมความกลัว ความกังวล ความโกรธ ฯลฯ ของตนเองได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
3. การจูงใจตนเอง (Motivating Oneself) หมายถึง ความมุ่งมั่นและการคิดบวกเพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนาอุปสรรค ขอมรับการผิดพลาด ซึ่งจะมีผลระยะยาวต่อเด็กในการตั้งเป้าหมายและการสร้างความสำเร็จในอนาคต
4. การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการสังเกตรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นจากน้ำเสียง สีหน้า ท่าทาง และตอบสนองแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา
5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกต่อผู้อื่น แก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยวิธีประนีประนอม รวมไปถึงความมีน้ำใจ ช่วยเหลือแบ่งปัน

แวกเนอร์ และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg. 1986 : 55 - 56 อ้างถึงใน อิศริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ. 2553 : 22) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่มีความฉลาดในการปฏิบัติงาน (Practical Intelligence) ต้องเรียนรู้ที่จะปรับตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี รู้จักการรับและการให้

ด้วยตนเองโดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง การบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เช่น การจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่ต้องทำ การกระตุ้นตนเองไปสู่ผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่อท้อ เข้าใจศักยภาพของตนเองเป็นอย่างดี

2. การครองคน (Managing Others) หมายถึง ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน การให้รางวัลโดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก

3. การครองงาน (Managing Career) หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นของตนเองให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการมุ่งหวัง รวมทั้งสามารถโน้มน้าวผู้ที่เกี่ยวข้องให้เห็นถึงความสำคัญของงานและเป้าหมายสูงสุด

โกลแมน (Goleman, 1995 : 46 – 47 อ้างถึงใน อิศริยาภรณ์ ชัยกุลลาภ, 2553 : 23) ได้ให้ความสนใจงานของชาโลเวย์ และเมเยอร์โดยทำการศึกษาอย่างจริงจังและได้เขียนเป็นหนังสือเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง (Knowing One's Emotions) คือ การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง เข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ สามารถแยกแยะอารมณ์ที่แท้จริงของตนเองได้ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง

2. การจัดการกับอารมณ์ (Managing Emotions) คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง สามารถระงับอารมณ์ของตนเองไว้ได้ และแสดงออกในสถานการณ์ที่เหมาะสมมีความรู้สึกต่อตนเองและสิ่งต่าง ๆ ในทางที่ดี มีจิตใจหนักแน่น มั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ

3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Motivating Oneself) คือ ความสามารถในการสร้างกำลังใจให้กับตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือบรรลุถึงการเรียนรู้ที่ตั้งความหวังไว้ และสามารถควบคุมตนเองและคิดแก้ไขปัญหาในยามเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ได้

4. ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น (Recognizing Emotions in Others) คือ ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ เข้าใจความรู้สึก เข้าใจความคิดหรือความต้องการของผู้อื่นอ่อนไหวต่อความรู้สึกของผู้อื่นยอมรับฟังปัญหาของผู้อื่น

5. การจัดการความสัมพันธ์ (Handling Relationships) คือ การใช้ศิลปะในการสร้างมิตรไมตรีกับบุคคลอื่น มีความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจบุคคลอื่น สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มีจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้อื่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

นอกจากนี้ โกลแมน ยังได้เสนอกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การตระหนักรู้ในอารมณ์ความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง รวมทั้งผลของอารมณ์ที่เกิดขึ้นสามารถประเมินได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตนเอง แบ่งออกเป็น

1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง มีความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ของตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกนั้น ๆ และสามารถคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในภายหลังได้

1.2 ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้ถึงจุดด้อยของตนเอง

1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าภายในตนเอง

2. ความสามารถในการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในได้อย่างเหมาะสม เป็นคนซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับตัว ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เปิดกว้างทางความคิดกับข้อมูลใหม่ แบ่งออกเป็น

2.1 การควบคุมตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในตนเองได้อย่างเหมาะสม

2.2 เป็นที่ไว้วางใจ เป็นคนซื่อสัตย์ เป็นที่ไว้วางใจ มีคุณธรรม

2.3 รู้จักคิดในการกระสิ่งต่างๆ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติของตน

2.4 มีความสามารถปรับตัวยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

2.5 สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หมายถึง การเปิดกว้างกับความคิด วิธีการ และข้อมูลใหม่ ๆ

3. มีแรงจูงใจ สามารถสร้างแรงจูงใจและจูงใจตนเองได้ โดยใช้อารมณ์นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความผูกพันยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร มีความคิดริเริ่มและพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส มองโลกในแง่ดี เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้โดยไม่ย่อท้อจนบรรลุผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น

3.1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง พยายามที่จะปรับปรุงให้ได้มาตรฐานอันดีเลิศ

3.2 มีความผูกพัน ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่มและองค์การ

3.3 มีความคิดริเริ่ม หมายถึง ความคิดใหม่ๆ และพร้อมจะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส

3.4 มองโลกในแง่ดี หมายถึง สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อ

จนสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ความสามารถในการหยั่งรู้ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ถึงความรู้สึกและมุมมองของบุคคลอื่น สนใจและห่วงใยในผู้อื่น รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสผู้อื่นเสมอ ตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม รวมทั้งสามารถคาดคะเนถึงความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มได้

4.1 การเข้าใจผู้อื่น มีความสามารถในการรับรู้ความรู้สึก และมุมมองของผู้อื่นสนใจ และห่วงใยผู้อื่น

4.2 การพัฒนาผู้อื่น สามารถทราบถึงข้อควรปรับปรุงของผู้อื่นและการส่งเสริมพัฒนาตามความรู้ความสามารถของเขา

4.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ หมายถึง การรับรู้คาดคะเนถึงความต้องการของผู้ที่มาติดต่อสัมพันธ์กับเราได้ดี

4.4 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง การให้โอกาสผู้อื่น มองเห็นความเป็นไปได้จากการมองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ถือเขาถือเรา

4.5 ตระหนักถึงความคิดเห็นในกลุ่ม หมายถึง ความสามารถในการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม และทราบถึงความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มได้

5. ทักษะทางสังคม เป็นความคล่องตัวในการติดต่อกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่นได้ดี โดยสามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นได้อย่างนุ่มนวล แบนเนียน และได้ผล มีทักษะในการสื่อสาร และการบริหารจัดการกับข้อขัดแย้ง มีความเป็นผู้นำกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างพันธะผูกพัน ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างสมรรถนะของทีมงานเพื่อให้เกิดพลังความร่วมมือ

5.1 การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น หมายถึง กลยุทธ์ในการโน้มน้าวบุคคลอื่นอย่างได้ผล

5.2 การสื่อสาร หมายถึง การมีทักษะในการสื่อสาร คือสามารถสื่อสารได้ชัดเจน ถูกต้อง นุ่มนวล น่าเชื่อถือ

5.3 การบริหารข้อขัดแย้ง หมายถึง การเจรจาแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

5.4 ความเป็นผู้นำ สามารถแนะนำและเป็นตัวอย่างให้บุคคลหรือกลุ่มได้

5.5 กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

5.6 การสร้างพันธะผูกพัน การสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5.7 การร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี และการให้ความร่วมมือ

5.8 การสร้างทีมงาน หมายถึง การสร้างพลังร่วมของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมาย

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997 : 13 อ้างถึงใน พัทธี สุรินทร์ธรรม, 2554 : 14)

ได้เสนอแบบทดสอบการวัดเชาว์ปัญญาทางอารมณ์ (Mapping Your Emotional Intelligence: EQ Map) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้รอบในอารมณ์ ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ การควบคุมตัวเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย

1.1 ความซื่อสัตย์ในอารมณ์ (การรับรู้อารมณ์ตามความเป็นจริง)

1.2 การสร้างพลังอารมณ์ (การพัฒนาอารมณ์ให้เกิดพลังสร้างสรรค์)

1.3 ตระหนักรู้ในอารมณ์

1.4 การรับผลย้อนกลับของอารมณ์

1.5 การหยั่งรู้ด้วยตนเอง

1.6 การรับผิดชอบ

1.7 การสร้างความเชื่อมโยงสัมพันธ์ซึ่งกัน

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ ประกอบด้วย

2.1 สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตนเอง

2.2 มีความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่น

2.3 สร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

2.4 ความสามารถที่จะกลับคืนสู่สภาพปกติและเดินหน้าต่อไป

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตและหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับศักยภาพและเป้าหมายของตัวเอง ประกอบด้วย

3.1 มีความผูกพันในงาน รู้จักรับผิดชอบและมีสติสัมปชัญญะ

3.2 มีเป้าหมายและศักยภาพที่โดดเด่น

3.3 มีความซื่อตรง ทำงานอย่างซื่อสัตย์ ยึดหลักจริยธรรม รักษามาตรฐานส่วนบุคคล รับผิดชอบต่อคำพูด ขอมรับในข้อผิดพลาดที่ตนเองได้กระทำอย่างเปิดเผย

4. ความกลมกลืนและความเป็นได้ทางอารมณ์ โดยใช้สัญญาณด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และมีศักยภาพพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันต่าง ๆ ประกอบด้วย

4.1 การแสดงออกด้านการหยั่งรู้

4.2 สามารถคิดใคร่ครวญ

### 4.3 การเล็งเห็นโอกาส

### 4.4 การสร้างอนาคต

โดนัลด์สัน (Donaldson, 1997 : 2 อ้างถึงใน พัชรีย์ สุรินทร์ธรรม, 2554 : 15) เสนอว่า โครงสร้างที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. การรับรู้ตระหนักรู้ของอารมณ์ของตนเอง (Motional Self – Awareness)
2. มีแรงจูงใจตนเอง (Self – Motivation)
3. สามารถอดทน อดกลั้น ยืนหยัดต่อความเครียดได้ (Stress Tolerance)
4. มีความยืดหยุ่น (Flexibility)
5. มีแรงบันดาลใจที่จะควบคุมตนเอง (Impulse - Control)
6. มองโลกในแง่ดี (Optimism)

ต่อมาในปี 1997 เมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1997 : 10 – 11 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ชาญไพโร. 2555 : 26) ได้ปรับปรุงรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์โดยเสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 4 ประเภท ดังนี้

1. การรับรู้การตีความการแสดงออกภาวะอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสม (Perception, Appraisal and Expression of Emotion) คือ ความสามารถในการระบุอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ได้ สนใจและระบุอารมณ์ของผู้อื่นได้ แสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง แสดงความต้องการได้ตรงกับความรู้สึกอย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะและสามารถจำแนกความรู้สึกต่าง ๆ ได้ว่าถูกต้อง ไม่ถูกต้อง จริงใจหรือไม่จริงใจ

2. การใช้ความสามารถทางอารมณ์ในการเกื้อหนุนการคิด (Emotional Facilitation of Thinking) คือ การใช้อารมณ์ ความรู้สึก ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ตัดสินใจ จดจำและช่วยทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น

3. การเข้าใจอารมณ์ (Understanding and Analyzing Emotions; Employing Emotional Knowledge) คือ การเข้าใจภาวะอารมณ์ของตนเอง ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้เข้าใจ ความแปรผันของภาวะอารมณ์ต่าง ๆ และเข้าใจว่าคนจะมีปฏิกิริยาต่อภาวะอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไร

4. การบริหารอารมณ์ (Reflective Regulation of Emotion to Promote Emotional and Intellectual Growth) คือ ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยรู้จักถึงอารมณ์ที่เกิดขึ้น แสดงออกอารมณ์อย่างเหมาะสมและใช้อารมณ์ที่เกิดขึ้น ประกอบการตัดสินใจได้ดีขึ้น ซึ่งเมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey) เห็นว่า กระบวนการของความฉลาดทางอารมณ์ควร

พัฒนาเป็นขั้นตอนจากขั้นแรก ๆ ซึ่งง่ายไม่ซับซ้อนไปสู่กระบวนการของจิตใจซึ่งซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ในขั้นต่อไป

ไวซิงเจอร์ (Weisinger, 1998 : 19 – 21 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ชาญไพโร. 2555 : 27) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ภายในตนเอง หมายถึง การพัฒนาและการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1.1 การรู้จักตนเองให้มากขึ้น เป็นความสามารถในการสังเกตตนเองจากการกระทำ และสามารถมีอิทธิพลต่อการกระทำของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง

1.2 การจัดการอารมณ์ เป็นการเข้าใจอารมณ์และใช้ความเข้าใจนั้นจัดการกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

1.3 การกระตุ้นตนเอง เป็นความสามารถในการกระตุ้นตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ สามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้น โดยใช้แรงบันดาลใจในการกระตุ้นตนเองจากเพื่อน ครอบครัว หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

2. การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ประกอบด้วย การเปิดเผยตนเอง การฟังที่มีประสิทธิภาพ การวิจารณ์ และการสื่อสารแบบเป็นทีม

2.2 การพัฒนาความเชี่ยวชาญระหว่างบุคคล การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถติดต่อกับผู้อื่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีความหมายและเหมาะสม

2.3 การช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยเหลือตนเองได้ โดยสามารถเข้าใจตนเองอย่างชัดเจน และรู้ว่าจะสามารถควบคุมบุคคลอื่นได้อย่างไร

บาร์ออน (Bar-On, 2000 : 108 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ชาญไพโร. 2555 : 28) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 5 ด้าน 15 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถภายในตน (Intrapersonal Skill) หมายถึง การนับถือตนเอง การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง แสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดของตนด้วยวิธีอย่างสร้างสรรค์ สามารถรับรู้และเข้าใจในความสามารถของตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระทางความคิด สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองอย่างมีสติ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 การนับถือตนเอง (Self-Regard) ความสามารถในการเคารพและยอมรับตนเองว่ามีพื้นฐานที่ดี การเคารพตนเองเป็นความชอบในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ การยอมรับตนเองเป็น

ความสามารถที่จะยอมรับการรับรู้ของตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ ทั้งจิตจำกัดและความเป็นไปได้ โดยองค์ประกอบนี้นับถือตนเองนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกโดยทั่วไป ความรู้สึกปลอดภัย พลังภายในตนเอง ความแน่ใจ ความมั่นใจ และความรู้สึกพึงพอใจตนเอง ความรู้สึกแน่ใจในตนเอง ขึ้นอยู่กับการนับถือตนเองและความเชื่อมั่นใน บุคคลที่มีความนับถือตนเองจะสามารถเติมเต็มความ พึงพอใจของตนเอง ในทางกลับกันบุคคลที่มีความนับถือตนเองต่ำจะรู้สึกไม่พอใจต่ำด้วย ด้อยค่า

1.2 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Emotional Self - Awareness) เป็นความสามารถ ในการรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง ทั้งยังได้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์และรู้สึก ต่าง ๆ ได้ รู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไรและเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น โดยผู้ที่มีความบกพร่องมากใน องค์ประกอบนี้จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกของตนเองออกมาเป็นคำพูดได้ (Alexithymia)

1.3 การกล้าแสดงความรู้สึกของตนเอง (Assertiveness) เป็นความสามารถที่แสดงออก ถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิด และการปกป้องสิทธิของตน โดยการกระทำที่ไม่เป็นพิษเป็นภัย การยืนหยัดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบพื้นฐาน คือ

1.3.1 ความสามารถในการแสดงออกถึงความรู้สึก เช่น การยอมรับและการแสดงออก ถึงความโกรธ ความอบอุ่น และ ความรู้สึกทางเพศ

1.3.2 ความสามารถในการแสดงออกถึงความเชื่อและความคิดอย่างเปิดเผย เช่น พุดแสดง ความไม่เห็นด้วยและยืนหยัดสุดขีด แม้เป็นการยากที่จะทำและจะต้องสูญเสียบางสิ่งที่จะ ทำเช่นนั้นก็ตาม

1.3.3 ความสามารถในการยืนหยัดเพื่อสิทธิส่วนบุคคล เช่น ไม่อนุญาตให้ใครมา ครอบงำหรือเอาเปรียบ ผู้ที่รู้จักยืนหยัดจะไม่เป็นคนที่ควบคุมตนเองหรือเหนียวอายมากเกินไป จะสามารถแสดงความรู้สึกโดยปราศจากความกลัวหรือเป็นโทษ

1.4 ความเป็นอิสระ (Independence) เป็นความสามารถที่จะชี้นำตนเองและควบคุม ตนเองในการคิดและการกระทำของตน ทั้งยังมีความเป็นอิสระจากอารมณ์ บุคคลที่มีความเป็น อิสระจะไว้วางใจในตนเองที่จะวางแผนและตัดสินใจครั้งสำคัญ แต่ถึงอย่างไรก็ยังแสวงหา และ พิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะทำการตัดสินใจอย่างถูกต้องให้กับตนเองในท้ายที่สุด เพราะการปรึกษาผู้อื่นไม่ใช่สิ่งแสดงถึงการพึ่งพา การเป็นอิสระเป็นความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้ อย่างเป็นอิสระจากความต้องการปกป้องและส่งเสริม ผู้มีความเป็นอิสระจะหลีกเลี่ยงการยึดติดกับ คนอื่น ความเป็นอิสระนี้ขึ้นอยู่กับความมั่นใจในตนเอง พลังภายในและความต้องการที่จะไปถึง สิ่งทีคาดหวังและผูกพันต่าง ๆ โดยไม่ตกเป็นทาสของสิ่งนั้น

1.5 ความต้องการบรรลุสิ่งที่ตนปรารถนา (Self - Actualization) เป็นความสามารถในการเข้าใจศักยภาพที่เป็นไปได้ของตนเอง องค์ประกอบนี้จะเห็นได้จากการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการกระทำในสิ่งที่มีความหมาย ความพยายามที่จะรู้ประจักษ์แจ้งแห่งตนจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขใจ และมีความหมายต่อความอุดมสมบูรณ์ในระยะยาวของชีวิต และมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับเป้าหมายระยะยาวของชีวิต การประจักษ์แจ้งแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งของความพยายามที่จะไปถึงการพัฒนาขั้นสูงสุด จากความสามารถ ศักยภาพ และพรสวรรค์ของตัวบุคคลเอง องค์ประกอบนี้จะมีส่วนร่วมกับความพยายามอย่างไม่ย่อท้อที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างดีที่สุดและพยายามที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ สิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของบุคคลจะให้พลังใจต่อบุคคลที่จะทำการตัดสินใจต่อไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจในตนเอง

2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น แสดงออกอย่างมีน้ำใจ เอื้ออาทร ห่วงใย เอาใจใส่ รู้จักการให้และรับความรักจากผู้อื่น มีความสามารถในการยอมรับและนับถือผู้อื่น รู้และเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ตนเกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ความเข้าใจผู้อื่นหรือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) เป็นความสามารถในการตระหนัก เข้าใจ และชื่นชมกับความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น โดยรู้ว่าผู้อื่นกำลังรู้สึกอะไร อย่างไรและสาเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น การเป็นคนเอาใจเขามาใส่ใจเราหมายความว่ามีความสามารถในการอ่านอารมณ์ผู้อื่นได้ ห่วงใยผู้อื่น แสดงความสนใจและเข้าใจเกี่ยวกับผู้อื่น

2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เป็นความสามารถที่จะแสดงตนในการให้ความร่วมมือ การให้การสนับสนุนและสร้างสรรค์ของสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้นเป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม แม้ว่าบุคคลนั้นอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ส่วนตัวก็ตาม ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะมีจิตสำนึกต่อสังคมและเป็นห่วงเป็นใยต่อผู้อื่น ซึ่งเห็นได้จากความสามารถที่จะรับผิดชอบต่อการจัดการปรับปรุงชุมชน องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ สำหรับผู้อื่นร่วมกับผู้อื่น การยอมรับผู้อื่น การกระทำใด ๆ จะขึ้นอยู่กับจิตสำนึกและสนับสนุนกฎเกณฑ์ทางสังคม บุคคลที่ขาดความสามารถด้านนี้จะเป็นพวกที่มีทัศนคติต่อต้านสังคมปฏิบัติตนในทางไม่ดีและเอาเปรียบผู้อื่น

### 2.3 ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)

เป็นความสามารถที่จะสร้างและรักษาความพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยความใกล้ชิดด้วยการให้และการรับรู้อารมณ์ความรู้สึก ความพึงพอใจซึ่งกันและกันจะรวมถึงการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่มีความหมาย ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนและทำให้มีความสุขได้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบ่งบอกได้ โดยความสามารถในการให้และการรับรู้อารมณ์ความรู้สึก และสามารถที่จะถ่ายทอดความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น องค์ประกอบนี้ไม่เพียงแต่จะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับความสามารถที่จะรู้สึกไร้กังวลและมีความสบายใจในความสัมพันธ์ อีกทั้งยังควบคุมความคาดหวังทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อกันในสังคมด้วยทักษะทางอารมณ์ โดยทั่วไปจะต้องการความไวต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์และความพึงพอใจในความสัมพันธ์

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึงการรับรู้และเข้าใจปัญหา วิเคราะห์อย่างรอบคอบก่อนที่จะลงมือแก้ไขปัญหา สามารถที่จะตรวจสอบความคิด ความรู้สึก ในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง มีความยืดหยุ่นในความคิด ความรู้สึกและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 ความสามารถในการตีความเป็นจริงได้อย่างถูกต้อง (Reality Testing) เป็นความสามารถในการประเมินความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เคยประสบมา กับสิ่งที่ปรากฏอยู่จริงจะเกี่ยวข้องกับการค้นหาหลักฐานเพื่อยืนยัน ตัดสิน และสนับสนุนความรู้สึก การรับรู้ และความคิดต่าง ๆ ซึ่งการทดลองนั้นจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด โดยมีเจตนาที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ อยู่ในมุมมองที่ถูกต้องโดยปราศจากจินตนาการเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ เน้นไปที่ความจริง ทำให้ความคิดของบุคคลเป็นสิ่งที่ประเมินและจัดการสถานการณ์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความสามารถเอาใจจดจ่อ และการพิจารณาจะแสดงถึงความชัดเจนในการรับรู้และกระบวนการคิด

3.2 ความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นความสามารถในการปรับอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขและสถานการณ์ต่าง ๆ องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับความสามารถโดยรวมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ทำนายไม่ได้และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงผู้ที่รู้จักยืดหยุ่นจะสามารถเปลี่ยนแปลงจิตใจของตนเองเมื่อตนเองทำผิดพลาด โดยทั่วไปจะเป็นบุคคลที่เปิดเผยและใจกว้างกับความคิด ทิศทาง แนวทางที่แตกต่างกันออกไป

3.3 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) เป็นความสามารถในการอธิบายและบ่งชี้ถึงปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหา และทำให้การแก้ปัญหาเหล่านั้น

ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาโดยทั่วไปแล้วเป็นงานที่มีความหลากหลายและจะรวมเอาความสามารถที่จะต้องผ่านกระบวนการในการแก้ปัญหา

4. การจัดการกับความเครียด (Stress Management) หมายถึง การรับมือกับความเครียด อดทนต่อเหตุการณ์ที่ร้ายแรง ภาวะกดดันและความรุนแรงทางอารมณ์ได้ รวมทั้งตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถอดทนต่อความปรารถนาและสิ่งช่วยได้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

4.1 ความทนต่อความเครียด (Stress Tolerance) เป็นความสามารถที่จะอดทนต่อเหตุการณ์ร้าย ๆ และสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้โดยปราศจากความล้มเหลว ด้วยการจัดการกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพแม้เผชิญกับสถานการณ์ที่ยาก การอดทนกับความเครียดจะมีการตอบสนองต่อความเครียดอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะผ่อนคลาย การตั้งสติ และการเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้อย่างสงบปราศจากอารมณ์ที่รุนแรง บุคคลที่ควบคุมอารมณ์ได้ดีจะเลือกที่จะเผชิญหน้ากับวิกฤตและปัญหามากกว่าการยอมแพ้ และปล่อยให้ตนรู้สึกทำอะไรไม่ถูกและสิ้นหวังหากองค์ประกอบนี้มีไม่เพียงพอจะเกิดความวิตกกังวล ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกเนื่องจากมีใจจดจ่ออยู่กับการตัดสินใจจึงทำได้ยาก

4.2 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ (Impulse Control) เป็นความสามารถที่จะอดกลั้นและชะลอแรงกระตุ้นแรงขับ หรือสิ่งล่อใจที่จะให้กระทำได้นำมาซึ่งสมรรถภาพในการยอมรับกับแรงกระตุ้น สามารถตั้งสติ และควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าว คัดค้านและการกระทำที่ไร้ความรับผิดชอบผู้ที่มิมีปัญหาในการควบคุมแรงกระตุ้นจะมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่ำ หุนหันพลันแล่น ควบคุมปัญหาด้วยความโกรธ ทำในสิ่งที่ เป็นโทษ ขาดการควบคุมตนเอง และแสดงพฤติกรรมอย่างกะทันหันและไม่สามารถทำนายได้

5. ภาวะอารมณ์ทั่วไป (General Mood) หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้ความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง มีความสุข สร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นคิดในทางที่ดี มองโลกในแง่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้และแสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นสุขให้ผู้อื่นสังเกตเห็นและสัมผัสความรู้สึกนั้นได้ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และพยายามทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

5.1 มองโลกในแง่ดี (Optimism) ความสามารถในการมองในด้านที่ดีของชีวิต และรักษาทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลังเผชิญกับสิ่งเลวร้าย การมองโลกในแง่ดี การมีความหวังในชีวิต เป็นวิธีการดำรงชีวิตในทางบวกตรงกันข้ามกับการมองโลกในแง่ร้ายที่โดยปกติจะมีการเก็บกด

5.2 มีความสุขกับชีวิต (Happiness) เป็นความสามารถที่จะรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตตนเอง มีความสุขสนุกสนานกับตัวเองและผู้อื่น ความสุขประกอบด้วยความพึงพอใจในตนเอง และสิ่งทั่วไปเป็นความสามารถที่จะมีความสุขกับชีวิต รู้สึกดีและสบายใจทั้งในขณะทำงานและในยามว่างรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขกับโอกาสต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความสนุกสนาน การมีความสุขจะเกี่ยวข้องกับความร่าเริงและกระตือรือร้น

การ์ดเนอร์ (Gardner, 2004 : 39 อ้างถึงใน รดาการ ภูมิพงษ์, 2558 : 11) ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความฉลาดของมนุษย์นอกเหนือจากเรื่องของหาปัญญาแล้วยังมีความสามารถในการเรื่องของภาวะอารมณ์ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะได้ดังนี้

1. ความฉลาดในตนเอง (Intrapersonal Intelligence) คือ การเข้าใจในความรู้สึกของตนเอง สามารถแบ่งแยกความรู้สึกได้ ระบุความรู้สึกได้ รู้ถึงผลกระทบของความรู้สึกนั้น ๆ และใช้ความรู้สึกนั้นเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

2. ความฉลาดต่อบุคคลอื่น (Interpersonal Intelligence) คือ ความสามารถในการรับรู้เข้าใจอารมณ์ และเข้าใจในสิ่งที่ป็นแรงจูงใจของผู้อื่น และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

จากองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของนักวิชาการ และหน่วยงานที่กล่าวถึงข้างต้น สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจในตนเอง และความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

| ความฉลาดทางอารมณ์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา | นักวิชาการ/หน่วยงาน |                          |        |         |           |                |                 |           |        |           |         |
|--------------------------------------------|---------------------|--------------------------|--------|---------|-----------|----------------|-----------------|-----------|--------|-----------|---------|
|                                            | กรมสุขภาพจิต        | จันทน์กฤษรา<br>ผลวิวัฒน์ | Wagner | Goleman | Donaldson | Cooper & Sawaf | Mayer & Salovey | Weisinger | Bar-On | Gardner . | ความถี่ |
| 1. ด้านดี                                  | ✓                   | -                        | -      | -       | -         | -              | -               | -         | -      | -         | 1       |
| 2. ด้านเก่ง                                | ✓                   | -                        | -      | -       | -         | -              | -               | -         | -      | -         | 1       |
| 3. ด้านสุข                                 | ✓                   | -                        | -      | -       | -         | -              | -               | -         | -      | -         | 1       |
| 4. การครองตน                               | -                   | -                        | ✓      | -       | -         | -              | -               | -         | -      | -         | 1       |
| 5. การครองคน                               | -                   | -                        | ✓      | -       | -         | -              | -               | -         | -      | -         | 1       |
| 6. การครองงาน                              | -                   | -                        | ✓      | -       | -         | -              | -               | -         | -      | -         | 1       |
| 7. การรับรู้อารมณ์ตนเอง                    | -                   | ✓                        | -      | ✓       | ✓         | ✓              | ✓               | -         | -      | ✓         | 6       |
| 8. การควบคุมอารมณ์<br>ตนเอง                | -                   | ✓                        | -      | ✓       | ✓         | ✓              | ✓               | ✓         | ✓      | -         | 7       |
| 9. การสร้างแรงจูงใจใน<br>ตนเอง             | -                   | ✓                        | -      | ✓       | ✓         | -              | -               | -         | ✓      | ✓         | 5       |
| 10. ความเข้าใจอารมณ์<br>ของบุคคลอื่น       | -                   | ✓                        | -      | ✓       | ✓         | ✓              | ✓               | ✓         | ✓      | ✓         | 8       |

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ จันทน์กฤษรา ผลวิวัฒน์ (2556 : 35) โดนาลด์สัน (Donaldson, 1997 : 2) คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997 : 13) เมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1997 : 10 - 11) โกลแมน (Goleman, 1998 : 26 - 27) ไวซิงเจอร์ (Weisinger, 1998 : 19 - 21) บาร์ออน (Bar - On, 2000 : 108) และการ์ดเนอร์ (Gardner, 2004 : 39) สรุปได้ว่าองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 คะแนนขึ้นไป ได้แก่ การรับรู้อารมณ์ตนเอง

การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจในตนเอง และความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

### ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

การบริหารงานในองค์กรนั้น ผู้นำจะต้องมีความสามารถทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพขององค์กรในทุก ๆ ด้าน ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์จะมีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ โดยมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ออนไลน์. 2554) ได้ให้ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ต่อด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อการทำงาน นักจิตวิทยาพบว่าคนที่มีอารมณ์ดี จะมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ง่าย ตลอดจนมีทักษะอารมณ์ที่ดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน หรือในเวลาที่ต้องออกสังคม ขณะเดียวกันความฉลาดทางอารมณ์ก็จะช่วยให้เรามองโลกในแง่ดี ทำให้มีพลังในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่าง ไม่ท้อถอยสามารถสร้างกำลังใจให้กับตัวเองในยามล้มเหลว หรือมีปัญหาได้ ต่างจากคนที่มองโลกในแง่ร้ายที่มักจะมองเห็นแต่ปัญหาและความยุ่งยาก ทำให้ขาดกำลังใจที่จะผลักดันให้ฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ด้วยดี

2. ประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว ครอบครัวที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจและยอมรับได้ในข้อบกพร่องของผู้อื่น อีคิวหรือความฉลาดทางอารมณ์จึงมีผลอย่างมากต่อความสงบสุขในบ้าน หรือในชีวิตคู่ เมื่อมีปัญหาที่ไม่ปรึกษาหารือกันหรือบางทีก็ใช้ความรุนแรง

3. ประโยชน์ต่อการที่เด็กจะเรียนดี มีอนาคตที่ดี นอกจากความสามารถทางวิชาการแล้ว ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุ พบว่ามีเด็กจำนวนไม่น้อยที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์ความรู้สึก จนทำให้เสียโอกาสทางการศึกษาไปอย่างน่าเสียดาย เช่น ปัญหาหาเสพติด ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยเรียน หรือปัญหาด้านพฤติกรรมอื่น ๆ ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากความอ่อนแอทางเชาวน์ปัญญา แต่มาจากความอ่อนแอทางอารมณ์ที่ไม่สามารถรู้เท่าทัน และจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกทั้งของตนเองและผู้อื่นได้

4. ประโยชน์ต่อความเครียด ซึ่งเป็นบ่อเกิดที่สำคัญของโรคภัยไข้เจ็บหลายชนิด ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคไมเกรน โรคความดันโลหิตสูง ไปจนถึงโรคร้ายอย่างมะเร็ง เมื่อเรามีอารมณ์ดีก็จะส่งผลดีให้ร่างกายแข็งแรงตามไปด้วยใน

ทางตรงกันข้าม เมื่อเราเครียด วิตกกังวล หดหู่ เคร้าซึม ภูมิคุ้มกันในร่างกายก็จะลดระดับลงทำให้  
ง่ายที่จะติดเชื้อหรือเจ็บไข้ไม่สบาย

โกลแมน (Goleman, 1998 : 38) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่า  
ความฉลาดด้านอื่น ๆ โกลแมน (Goleman) เชื่อว่าบุคคลที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ย่อมก่อให้เกิด  
ปัญหาด้านสุขภาพกายและจิตใจ ลดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรโดยเฉพาะในสังคม  
ปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงในทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี  
อย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำยุคใหม่ จำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ นอกเหนือจากสติปัญญาและ  
ความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยอาศัยการบริหาร  
จัดการตนเองและสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี คุณลักษณะดังกล่าวนี้คือความฉลาดทางอารมณ์  
การประยุกต์ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานในหน้าที่จะมีประโยชน์  
อย่างยิ่งกับทุกคน เช่น พัฒนาการด้านอารมณ์ บุคลิกภาพของเด็ก การสื่อสาร การแสดง  
ความสามารถ การปฏิบัติงาน การให้บริการ การบริหารจัดการ การเข้าใจชีวิตตนเองและผู้อื่น  
ซึ่งอาจจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

#### 1. ประโยชน์ต่อการทำงาน

ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานจำเป็นต้องฉลาดในเรื่องงานและเรื่องคน  
ปัญหาความยุ่งยากในการทำงานมักมาจากตัวคน คือ ผู้บริหารเองและผู้ร่วมงานมากกว่าตัวงาน  
โดยเฉพาะในการทำงานที่ต้องเกี่ยวกับคนหมู่มาก ต้องมีการติดต่อประสานความร่วมมือเพื่อให้งาน  
บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้เกิดความหงุดหงิด ขัดแย้ง ไม่พอใจขึ้นได้เสมอ หากไม่มีวิธีจัดการ  
ที่เหมาะสมจะทำให้กลายเป็นปัญหาในองค์กรได้

#### 2. ประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว

ครอบครัวที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจและยอมรับได้ใน  
ข้อบกพร่องของผู้อื่น อีคิวหรือความฉลาดทางอารมณ์จึงมีผลอย่างมากต่อความสงบสุขในบ้านหรือ  
ในชีวิตคู่ ปัญหาความแตกแยกและการหย่าร้างที่เกิดขึ้นล้วนมีสาเหตุมาจากการไม่พยายามทำ  
ความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน ยอมรับข้อบกพร่องของอีกฝ่ายไม่ได้ เมื่อมีปัญหาไม่ปรึกษาหารือกัน  
หรือใช้ความรุนแรง ความฉลาดทางเชาว์ ปัญญาจึงไม่ใช่ปัจจัยที่จะทำให้คนสองคนอยู่ร่วมกัน  
อย่างมีความสุขในทางตรงกันข้าม ถ้าคนเก่งสองคนอยู่ด้วยกัน ต่างฝ่ายพยายามที่จะเอาชนะกัน  
อนาคต ก็คงไม่พ้น การหย่าร้าง ด้วยเหตุนี้ คนเก่ง ๆ จำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่  
การงาน แต่ประสบกับความล้มเหลวในชีวิตคู่ครอง ในทางจิตวิทยาได้อธิบายถึงความฉลาดทาง  
อารมณ์กับการสร้างความอบอุ่นในครอบครัวไว้ว่า แต่ละคนต้องสนใจ เข้าใจในความกังวลของคน  
ในครอบครัว รับรู้ และตอบสนองต่อความต้องการของคนในครอบครัวได้ดี รู้และเข้าใจศักยภาพ

ส่งเสริมความรู้ความสามารถของสมาชิกในครอบครัวอย่างเหมาะสม และมีความจริงใจต่อกัน ซึ่งเป็นรากฐานของความผูกพันที่มั่นคง

### 3. ประโยชน์ต่อการศึกษา

ในโลกของความเป็นจริง การที่เด็กจะเรียนดี มีอนาคตที่ดี นอกจากความสามารถทางวิชาการแล้ว ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุ พบว่า เด็กจำนวนไม่น้อยที่ต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านอารมณ์ความรู้สึก เช่น ปัญหาหาเหตุผล ปัญหาการตั้งคร่ำครึในวัยเรียน หรือปัญหาด้านพฤติกรรมอื่น ๆ จนทำให้เสียโอกาสทางการศึกษา

### 4. ประโยชน์ต่อตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข มีความพอใจและยอมรับได้กับสภาพที่เป็นอยู่ถึงแม้ว่าสภาพนั้นอาจไม่เป็นที่พึงปรารถนาเพียงใดก็ตาม

ภาลีโร และ ชามา (Bhalerao and Sharma, 2017 : 35) ได้ทำการศึกษาและสรุปถึงประโยชน์ของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตนเอง (Personal Benefits) ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงจะมีเชาว์ภายในบุคคลสูง คือ สามารถตรวจสอบ และตระหนักรู้เกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนทางอารมณ์ของตนเองขณะเดียวกัน รู้จักวิธีการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม ทำให้ไม่เก็บกดอารมณ์จนทำให้เกิดการเจ็บป่วยทางกาย และไม่ปลดปล่อยอารมณ์แบบไร้ทิศทาง ป้องกันปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลความสามารถในการปรับตัวประกอบกับความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองเกิดพลังสร้างสรรค์และทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนั้น เชาว์ปัญญาระหว่างบุคคล คือ ความสามารถในการอ่านอารมณ์ ความปรารถนา ความตั้งใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลและแสดงการตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจคนอื่นให้ความช่วยเหลือและร่วมมือ อีกทั้งตอบสนองความต้องการของตนได้ให้ลดภาระที่ต้องทำงานคนเดียว ลดความเครียดแต่เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จและมีสุขภาพที่ดี

2. ประโยชน์ต่อสถาบันครอบครัว (Family Benefits) ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงที่มีการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ และมีความสุขที่ดี ช่วยเสริมรายได้และลดภาระให้กับครอบครัว นอกจากนั้นความสามารถในการเห็นอกเห็นใจคนอื่นและทักษะทางสังคมช่วยให้เข้าใจ และปรับตัวกับคนในครอบครัวได้ ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุข ความภูมิใจ อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในครอบครัวหรือเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับลูกหลานต่อไป

3. ประโยชน์ต่อสถานที่ทำงาน (Workplace Benefits) ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงเป็นผู้ที่รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่นและมีทักษะทางสังคมย่อมเป็นที่รักและที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ลดการสูญเสียพลังจากปัญหาทางอารมณ์ เนื่องจากความขัดแย้งหรือการขัดขวางจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้สามารถนำพลังมาใช้ประโยชน์ในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ผลงานมีประสิทธิภาพย่อมได้รับการเสริมแรงจากที่ทำงาน เป็นวงจรให้เกิดพลังงูใจในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างเต็มที่แก่สถานที่ทำงาน

4. ประโยชน์ต่อสังคม (Social Benefits) ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนในสังคมช่วยเสริมสร้างนวัตกรรม ความเจริญรุ่งเรืองและความสงบสุขให้แก่สังคม

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์อยู่มากมายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านหน้าที่การงาน ความอบอุ่นในครอบครัว โอกาสทางการศึกษา การดำเนินชีวิตประจำวัน คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจ จัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่น จึงมักประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

## แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

### ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่หรือกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างมีระบบอันเกี่ยวข้องกับกิจการต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องระหว่างกัน เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการบริหารสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากความร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมเป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554 : 26) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่แบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถแล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบ พร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ

นิรภัย จันทร์สวัสดิ์ (2556 : 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงาน ในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมนึก ผดุงจันทร์ (2557 : 2) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยให้มีขึ้นในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศ

กระทรวงและเป็นตำแหน่งที่มีวิสัยฐานะ ได้แก่ รองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2557 : 16) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลในความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลและพัฒนาเด็กอย่างเต็มกำลังและความสามารถ

ถวิล อรัญเวศ (2560 : 5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

กอร์ดัน (Gorton. 1983 : 210) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ชุกรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เบนนิส (Bennis. 1989 : 7) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ มีอำนาจอย่างเป็นทางการในหน่วยงานของตน เป็นผู้สามารถออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ มีหน้าที่จัดองค์กร วางแผนและประเมินผล การปฏิบัติงาน

นันัส (Nanus. 1992 : 13) กล่าวว่า ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ชี้ทิศทางเป็นที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นนักประชาสัมพันธ์ และเป็นผู้ฝึกสอนแนะนำแก่ผู้ตาม

ยุกต์ (Yukl. 1998 : 132) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจ เป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนเพื่อชัยชนะ และเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีวิตอยู่เสมอ และให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่บุคคลได้

เซอร์จิโอไอแวนนี และคณะ (Sergiovanni and et al., 1999 : 81 - 144) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา จะต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ

อับเบน และคณะ (Ubben and et al. 2001 : 87 - 98) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่เป็นกลไกสำคัญที่จะต้องแสดงถึงภาวะผู้นำเพื่อสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้มีกระบวนการตัดสินใจโดยอาศัยสถานศึกษาเป็นฐาน ให้มีการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีการวางแผนที่เป็นระบบ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยรับผิดชอบในการกำกับดูแลการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไฮมัน วิลเลียม และคอนเนอร์ (Haiman, William and Connor. 1985 : 422) เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายประการร่วมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะทำให้บริหารงานบังเกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ที่บังคับบัญชา อันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

คอนเจอร์ (Conger. 1989 : 79) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการวางแผนนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ

แบส (Bass. 1998 : 92) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นผู้นำที่รับผิดชอบของสถานศึกษาทั้งหมดที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การ์ดเนอร์ (Gardner. 2004 : 21) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำองค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

### บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ดร. สุนทรายุทธ (2553 : 1 - 3) กล่าวว่า หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การประสานงานบุคคลต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยธำรงรักษาหน่วยงานให้อยู่อย่างมั่นคงและเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เวียงชัย วัชรนิรันดร์ (ออนไลน์, 2553) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ชุมนุมหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บวร ปภัสราทร (ออนไลน์, 2557) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป
2. จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ
3. พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน
4. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ
5. กำกับ ติดตาม ประเมินผลตามแผนงาน โครงการ
6. ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ
7. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
8. ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

เนเชวิช (Knezevich, 1984 : 27) ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ
2. กำหนดจุดมุ่งหมายทิศทาง และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจน และปฏิบัติตามนั้น
3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ด้วยความสุจริตรอบคอบ
4. ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน
5. ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กร

6. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง

8. รายงานกิจการให้แก่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

เคนเนทส์ และเจน (Kenneth and Jane, 2000 : 103) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ
2. ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางขององค์กรซึ่งประกอบด้วยการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด

3. ด้านการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ การบริหารทั่วไป รวมทั้งการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

#### คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 128) กล่าวว่า คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

1. ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุนผู้นำตามธรรมชาติ ได้แก่ ความถนัดในการเป็นผู้นำลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ได้แก่ ร่วมทำงาน เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
2. การศึกษาปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไปครอบคลุมเนื้อหาสาระ ได้แก่ บริหารและการจัดการศึกษา จิตวิทยาการทำงานกับผู้อื่น พื้นฐานการศึกษา ค้นคว้าวิจัยบริบททางการบริหารการศึกษา อันประกอบด้วย ระเบียบกฎหมาย สังคมวิทยาปรัชญา เศรษฐกิจ การปกครอง

3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ได้แก่ น้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย อารมณ์มั่นคง เข้มแข็ง แต่อ่อนน้อม กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ

4. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดและชอบเป็นคนดีของสังคม

5. ความสามารถ ชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาและการปฏิบัตินำองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและปรับเปลี่ยนเทคนิค เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6. ความรู้ลึกและรู้รอบ การบริหารจัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบกฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริหาร

7. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นหลักประกันคุณภาพ ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2554 : 127) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารมืออาชีพประกอบด้วย

1. เป็นผู้บุกเบิก (Pioneer) ผู้บริหารควรมีจิตใจที่ชอบค้นหาลิขิตใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น ใช้เทคนิคการบริหารงานรูปแบบใหม่

2. มีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน โดยต้องยอมรับความเป็นจริงและปรับตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้มากขึ้น

3. มีความทันสมัย (Modern) ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์และต้องก้าวทันคู่แข่งกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อจะได้เพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

4. มีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวขององค์กร โดยการให้ความสำคัญแก่การวิจัยและพัฒนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการทำงานให้แก่องค์กร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการพัฒนาเป็นหัวใจขององค์กรที่เป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งผู้บริหารต้องกระทำเป็นประจำ

5. เป็นนักสู้ (Determined Fighter) เพราะโลกในยุคไร้พรมแดน แม้จะมีการพึ่งพาอาศัยกัน แต่ก็มีการแข่งขันต่อสู้ในเชิงเศรษฐกิจก็ควบคู่กันไปด้วย ทำให้ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความพร้อมที่จะแข่งขันกับนานาประเทศในระดับโลกทุกรูปแบบ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นก็พร้อมจะเผชิญกับความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในมุมบวกและมุมลบ โดยผู้บริหารจะต้องสามารถปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลายเป็นดี

6. เป็นนักประสาน (Coordinator) ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องสามารถประสานทุกฝ่ายเข้าหากันเพื่อจะได้ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีบทบาทร่วมกับภาครัฐในการประสานประโยชน์ของส่วนรวมร่วมกัน เพื่อจะได้จัดปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของประเทศไทยโดยรวม

7. มีจริยบรรณและจริยธรรม (Ethics) ผู้บริหารมีอาชีพควรมีความรับผิดชอบในวิชาชีพและมีจริยธรรมและคุณธรรม สำหรับเป็นกรอบแนวคิดในทางปฏิบัติผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อสร้างศรัทธาโดยการยึดมั่นในธรรมะไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ

ถวิล อรัญเวศ (2560 : 5) กล่าวว่า นักบริหารมีอาชีพควรมีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหารต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนสุขุม รอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ ไม่ด่วนเชื่อ แต่ต้องมีความรอบคอบ โดยอาศัยข้อมูลจากหลายส่วนที่เป็นปัจจุบันทันสมัยประกอบการตัดสินใจ

2. ไวต่อข้อมูล นักบริหารมีอาชีพ จำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัยไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ โดยสามารถสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ต่าง ๆ หรือสื่อสารที่ไร้พรมแดนในรูปแบบต่าง ๆ

3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและวางแผนหาแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาในอนาคตได้เป็นอย่างดี

4. ชี้อัตถ์และสร้างสรรค์ผลงาน นอกจากจะต้องเป็นคนชือสัตย์ ซึ่งเป็นคุณธรรมลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งแล้ว ยังจะต้องพยายามสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และนำมาเผยแพร่ผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และเว็บไซต์

5. ประสานสิบทิศ นักบริหารต้องเป็นบุคคลที่ประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้อย่างสันติวิธี โดยอาศัยหลักการปรองดองและสมานฉันท์เป็นบรรทัดฐาน

6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ ผู้บริหารจะต้องคิดหาวิธีการใหม่ ๆ หรือหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อประกอบการบริหารงานเป็นระยะ ๆ ตามแต่โอกาสอันสมควร

7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำน้ำหรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบใน

ระบบคุณธรรมและคุณงามความดีของแต่ละคนที่ได้สะสมมา โดยความชอบเพื่อให้ขวัญและกำลังใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอภาคและทั่วถึง

8. อดทนต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารจะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหาและไม่หมกหมกปัญหาไว้ให้พอกพูนขึ้นเรื่อย ๆ

9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ ผู้บริหารจะต้องรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลางหรือที่ทางพระพุทธศาสนาแนะนำให้ดำเนินในทางสายกลางแต่บางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาดและฉับไว เพื่อพ้นจากการแก้ไขปัญหาล้มเหลวไปอย่างรวดเร็ว

10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุก ๆ ฝ่าย จะต้องบริหารงานในรูปแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

บุญชัย จงกลณี (ม.ป.ป. : 14) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความฉลาดและไหวพริบมาแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่สำคัญในการบริหาร (Application of Intelligence to Life Problems)

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมาก หรือบุคคลหลาย ๆ คนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำ โดยไม่ทำงานตามลำพัง (Necessity of Social Group Action)

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเคารพความเป็นคนของแต่ละคนและจะต้องให้ความยอมรับนับถือในความเห็นธรรมชาติและความสามารถของผู้อื่น (Respect of the Individual)

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ของการศึกษาเป็นหลักการบริหาร การศึกษาจะไม่มีจุดหมายถ้าขาดเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้ข้าราชการครูจะต้องถือว่า เป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเหมาะสมกับสภาพของสังคม ในฐานะผู้นำข้าราชการครูจะต้องปรับปรุงการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Function Social Organization)

5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องถือว่าตนเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งเข้ามาให้บริการแก่บุคคลอื่นทุกๆ คนในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่างๆ ในการให้การศึกษาให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพที่สุด (Administrator As Group Instrument)

6. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งหลายมาทำความเข้าใจกันได้ทุกเมื่อ และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทุกคนในวงการศึกษาและในชุมชนที่สถานศึกษาดังอยู่ (Freedom of Communication)

7. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ (Administrator as A Leader)

8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือว่าตนเองคือ นักการศึกษาผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษา จึงต้องปฏิบัติและวางตนอย่างนักการศึกษา (Administrator as An Educator)

9. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชนและเพื่อให้สังคมดีขึ้นทุก ๆ ทาง (Dedication of Pubic Education to Community Betterment)

10. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประสานงานประสานน้ำใจระหว่างชาวบ้านกับสถานศึกษา ในการดำเนินงานการศึกษา (School Community Integration in Education)

11. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประเมินผลงานตนเองอยู่เสมอ การประเมินจะต้องทำทั้งสองอย่าง คือ ประเมินวิธีการหรือกระบวนการทำงานพร้อมๆ กันไปกับการประเมินการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานจะมุ่งเอาแต่ผลอย่างเดียวไม่ได้วิธีการก็จำเป็นเช่นเดียวกัน (Two Fold Evaluation of Administration Means and Ends)

12. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเคารพในวิชาชีพของการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ จะไม่ทำความเสื่อมเสียให้ผู้คนเหยียดหยามวิชาชีพของนักบริหาร (Professional Integrity and Responsibility)

13. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอและแสวงหาความชำนาญทุกวิถีทางเพื่อให้การบริหารงานของตนเองทันสมัย (Necessity for Professional Growth)

ดับบริน (Dubrin, 1998 : 460) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้

1. มีทักษะด้านความรู้คิดหรือความเข้าใจ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการคิดแก้ปัญหา โดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหาและมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหาแล้วสามารถแก้ปัญหาได้

2. มีคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพอันเป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไม่ถือตัว และพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น

4. การเป็นตัวอย่างที่ดี กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งใน ด้านความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม ความระมัดระวังในการทำงานและความรอบรู้ทั้งในงานและ สิ่งแวดล้อมในตัว เป็นต้น

5. มีสัมผัสที่อ่อนไหว กล่าวคือ มีความคล่องตัว หลากหลาย สามารถเข้าถึงหรือรู้จักใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำในลักษณะที่ถากถางเยาะเย้ยผู้ใต้บังคับบัญชา การแสดงพฤติกรรมข่มขู่คุกคาม

6. มีความคาดหวังที่คงเส้นคงวา ผู้บริหารที่มีความความคาดหวังสูงอยู่ตลอดเวลาในทาง ที่เจริญก้าวหน้า ย่อมรักษาความคาดหวังที่สูงไว้ เพื่อก้าวไปสู่จุดหมายไม่ทำงานไปวัน ๆ โดยปราศจากความคาดหวัง

7. มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เป็นผู้บริหารที่แสดงความเอาใจใส่ต่อ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้แสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจูงใจให้ทำงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจหรือจูงใจ โดยการกระตุ้นและให้ คำชมเชยเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

เดฟท์ลี (Daftly. 1999 : 334) ได้เสนอคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ดีที่สุด 9 ประการ คือ

1. ความสามารถพิเศษ (Charisma) นำศรัทธา นำนับถือและน่าไว้วางใจมีความสามารถในการ ที่จะเข้าใจความต้องการของผู้อื่น สามารถนำให้บุคคลอื่นดำเนินในจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ ร่วมกัน

2. ให้ความสนใจเอาใจใส่ในแต่ละบุคคล (Individual Consideration) เป็นพี่เลี้ยงคอยชี้แนะ รับฟังเหตุผล สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ที่มาปฏิบัติงานใหม่

3. กระตุ้นอย่างชาญฉลาด (Intellectual Stimulation) ส่งเสริมให้ผู้อื่นคิดโดยใช้เหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบ สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดแก้ปัญหาโดยใช้แนวทางใหม่ ๆ

4. มีความกล้าหาญ (Courage) ยืนยันในความคิดและความเชื่อ ไม่กดดันให้ผู้อื่น มีความเห็นสอดคล้องกับตนเอง

5. มีความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability) รักษาไว้ซึ่งข้อผูกพัน ขอมรับในความผิดพลาด สามารถทำงานได้อย่างอิสระ

6. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติตามสภาพแวดล้อม และสถานการณ์

7. มีความซื่อสัตย์ (Integrity) ประพฤติเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

8. มีความสามารถในการพิจารณาเหตุผล (Judgment) ในการประเมินวัตถุประสงค์จากหลายทางเลือกประกอบการนำข้อเท็จจริง มาพิจารณาอย่างมีเหตุผล และอย่างเป็นจริง นำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจในสภาพปัจจุบัน

9. ขอมรับนับถือผู้อื่น (Respect for Others) ทั้งในความคิด แนวคิดและข้อเสนอแนะของบุคคลอื่นตามสถานภาพ และตำแหน่ง

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 169) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

#### 1. คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจคือ การให้ผู้บริหารตัดสินใจจะทำการหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เป็นความรับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคน และเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติ กระบวนการตัดสินใจจะไม่มีสิ้นสุด จนกว่าการตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อยและเป็นกระบวนการเลือกหนทางที่ดีที่สุดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองคาดหวังไว้ ผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

#### 2. คุณลักษณะด้านการจูงใจ

การจูงใจ เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี

#### 3. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้บริหารมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

#### 4. คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำ หรือไม่ได้ละเว้นสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรม และคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำ ที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้ว และเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร

ควรมีและประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิและต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

#### 5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ เป็นศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม เป็นการติดต่อพูดคุยหรือประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุข และเป็นกระบวนการบริหารการครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจความร่วมมือร่วมใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้มีความสุขในการทำงาน สามารถตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง กล้าตัดสินใจ เป็นนักประชาธิปไตย แสดงความรับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

#### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับการดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด เป็นผู้บริหาร และแบ่งงานออกเป็น 10 กลุ่มงาน ตามประกาศตามกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 และเพิ่มเติม (ลงในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 วันที่ 14 กันยายน 2553) ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ออนไลน์. 2563)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9. หน่วยตรวจสอบภายใน

10. กลุ่มกฎหมายและคดี

**ที่ตั้ง**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 356 หมู่ 2 ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง  
ตราด จังหวัดตราด 23000

**วิสัยทัศน์ (Vision)**

มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำพาสู่ความเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของ  
เศรษฐกิจพอเพียง

**พันธกิจ (Mission)**

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วม เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพ  
การศึกษา
4. สนับสนุนการดำเนินชีวิตด้วยวิถีความเป็นไทยบนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
พอเพียง
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ

**เป้าประสงค์ (Goal)**

1. ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สู่ความเป็นเลิศ
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก  
ของคนไทย 12 ประการ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการ  
แบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ
4. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินชีวิตด้วยวิถีตราด บนพื้นฐานความเป็นไทย  
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ผู้เรียนในเขตพื้นที่พิเศษได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่เหมาะสม

โครงการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตน



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ออนไลน์. 2563.

## หน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มงานต่าง ๆ

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
  - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
  - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
  - 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
  - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
  - 1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
  - 1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
  - 1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
  - 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่

มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 2 กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.3 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.5 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 4 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

4.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5.3 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

5.6 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

5.7 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

5.8 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ประธาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

7.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมกรณีพิเศษทางการศึกษา

7.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

8.4 ประธานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

8.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

8.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน  
 แก่ใจและคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

8.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง  
 หรือที่ได้รับมอบหมาย

9. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจ  
 หน้าที่ดังต่อไปนี้

9.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบ  
 การดูแลทรัพย์สิน

9.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน  
 เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

9.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

9.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

9.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง  
 หรือที่ได้รับมอบหมาย

10. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

10.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

10.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

10.3 ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

10.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

10.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

10.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

10.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

10.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

10.9 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางาน  
 กฎหมายและงานคดีของรัฐ

10.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### **เขตพื้นที่รับผิดชอบ**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับ การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตราด อำเภอเกาะกูด อำเภอเกาะช้าง อำเภอเขาสมิง อำเภอกลองใหญ่ อำเภอบ่อไร่ และอำเภอแหลมงอบ รวมทั้งสิ้น 106 โรงเรียน ดังรายละเอียดในภาคผนวก จ

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

##### **งานวิจัยต่างประเทศ**

คิง (King, 1988 : 48) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับผู้นำโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่เรียนเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหาร จำนวน 39 คน ผู้บริหารจำนวน 34 คน พบว่า 1. ผู้บริหารรับรู้อารมณ์ได้สูงกว่าผู้ที่กำลังเรียน เพื่อเป็นผู้บริหาร 2. เพศหญิงมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเพศชาย 3. ประสบการณ์การเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ 4. ผู้มีอายุตั้งแต่ 40 ปีลงมา จะจัดการกับอารมณ์ได้มากกว่าผู้มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

โกลแมน (Goleman, 1998 : 7) ได้ศึกษาเรื่อง ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในชายหญิง 1,000 คน พบว่า ผู้หญิงมีความตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ความเห็นอกเห็นใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงกว่าผู้ชาย ส่วนใหญ่ผู้ชายจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการเผชิญปัญหาการควบคุมความเครียดได้ดีกว่าในผู้หญิง แต่พบว่าองค์ประกอบโดยรวมของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในชายและหญิง ไม่แตกต่างกัน

เมนฮาร์ท (Manhart, 1998 : 10) ได้ศึกษาถึงผลของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) กับคะแนนสัมภาษณ์การเข้าทำงาน งานวิจัยครั้งนี้ เมนฮาร์ทได้ใช้องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) 4 ประการ คือ ความเห็นอกเห็นใจ การจัดการและควบคุมอารมณ์ การรอคอยผลเลิศ และการสร้างความประทับใจ

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา ระดับปริญญาตรี 116 คน มีโครงสร้างสถานการณ์ให้เหมือนกับ การสัมภาษณ์เข้าทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคะแนนการสัมภาษณ์

ซาตาร์โซ (Sutarso, 1998 : 69) ได้ศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 5 องค์ประกอบ คือ การรู้จักตนเอง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การดำรงความสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้อะไรควรไม่ควร และการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงจะมีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ชาย

นาตาลี และคณะ (Natalie and et al. 2010 : 110) ศึกษาผลกระทบของ ความฉลาดทาง อารมณ์จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และผลงานทางวิชาการพบว่า ความฉลาดทาง อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมี ความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัย หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการ ซึ่งวัดจากเกรดเฉลี่ยของนักเรียน แต่ความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการเสมอไป เช่น นักเรียนที่มีผลการเรียนสูงมาก ไม่ได้มีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนปานกลาง และไม่พบข้อสรุปของอายุ กับความฉลาดทางอารมณ์

### งานวิจัยในประเทศ

อิสริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ (2553 : 62) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เขต 2 และ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเขต 1 เขต 2 และเขต 3 และเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เขต 2 และ เขต 3 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง รองลงมา คือ การมีทักษะทางสังคมการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และการควบคุม อารมณ์ตนเอง ตามลำดับ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเมื่อ จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ

ต่ำกว่า 50 ปี และตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป และที่มีขนาดโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี กับตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลยมน อินทุสุด (2554 : 85) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน และ 3) ผลการยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือและจัดเก็บข้อมูล และ ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและรูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษา 120 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis) และวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การสร้างสมรรถนะทีมงาน 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) การมีความสุขในชีวิต และ 7) การตระหนักในอารมณ์ของตนเอง 2. รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างสมรรถนะทีมงานทั้งโดยตรงและทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้องครอบคลุม

ประสิทธิ์ ชาญไพโร (2555 : 56) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนในอำเภอบางคล้าและในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอบางคล้า สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความดี ด้านความเก่ง และด้านความสุข จำนวน 52 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบแบบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน อำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สรุปได้ดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านดี ด้านสุข และด้านเก่ง 2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุขมากกว่าเพศชาย เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่อายุ 41 - 60 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่าครูผู้สอนที่อายุ 26 - 40 ปี

สุกัญญา งามพริ้ง (2556 : 74) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ระดับชั้นที่สอน และรายอำเภอ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการทดสอบค่าวิกฤติที (t - test) ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปกติ การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการควบคุมอารมณ์ และด้านความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านเก่งการตัดสินใจ และด้านการแก้ไขปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามรายอำเภอโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุริย์พร รุ่งกำจัด (2556 : 60) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2555 จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เจนวิทย์ จงใจ (2557 : 69) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 - 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 - 4 และเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 - 4 จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 - 4 จำนวน 422 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method) ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพในการบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารมากกว่า 10 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557 : 55) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสิทธิภาพใน การทำงาน สุขภาพของร่างกาย และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 300 คนซึ่งคำนวณจากสูตรของยามานะ (Taro Yamane) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นในการแบ่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 90 คน และครูจำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.928 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe' method) ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม และ ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง

การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพร่างกาย และขนาด โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

รดาการ ภูริพงษ์ (2558 : 59) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษากลุ่ม ตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปี การศึกษา 2557 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบของ แมนวิทนี (Mann Whitney) และการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะทางสังคม ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านความตระหนักรู้ตนเองตามลำดับ การเปรียบเทียบความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 จำแนก ตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป

ณัฐฐา ลามุล (2559 : 74) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผล การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนก ตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 4) หาอำนาจพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่ม ตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน 112 คน และครูผู้สอน 224 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการช่วยผู้อื่นให้ช่วยตนเอง รองลงมาได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการมีทักษะทางสังคม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นสูงกว่า ครูผู้สอน 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัทมาภรณ์ วลาบุรณ์ (2559 : 23) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 267 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากจำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานภาพบุคคล และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุขนาดโรงเรียน และรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุไรวรรณ ชูมี (2561 : 94) ได้ศึกษาการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 302 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความสามารถในการจูงใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอนวุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ และควรหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

บุญนิกร คำทองแก้ว (2561 : 75) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้มาโดยการสุ่ม

แบบชั้นและการสุ่มอย่างง่าย จำนวนทั้งสิ้น 182 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .996 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ตามลำดับขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถภายในตน ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาวะอารมณ์ทั่วไป และการจัดการกับความเครียดอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาแผนงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง การปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยเน้นผลถาวร อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกส่วนมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไป ความสามารถในการปรับตัว ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการจัดการกับความเครียดส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.40

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการศึกษาความสามารถทางด้านการควบคุมอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีย่อมส่งผลต่อทัศนคติและความร่วมมือในการทุ่มเทการทำงานของบุคลากร ช่วยให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งส่งผลดีต่อผู้รับบริการให้เกิดการยอมรับและให้ความไว้วางใจต่อสถานศึกษามากขึ้นในระยะยาว

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,090 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษานขนาดเล็ก 230 คน สถานศึกษานากลาง  
717 คน และสถานศึกษานขนาดใหญ่ 143 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.  
ออนไลน์. 2563)

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด  
ปีการศึกษา 2563 จำนวน 285 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษานขนาดเล็ก 60 คน สถานศึกษานากลาง  
188 คน และสถานศึกษานขนาดใหญ่ 37 คน โดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน  
(Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน  
(Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง  
หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงทำการคัดเลือกครูในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random  
Sampling) ดังตาราง 3

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---------------|---------|---------------|
| ขนาดเล็ก      | 230     | 60            |
| ขนาดกลาง      | 717     | 188           |
| ขนาดใหญ่      | 143     | 37            |
| รวม           | 1,090   | 285           |

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุของครูผู้สอน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการเติมคำลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์ และคาห์น (Best and Kahn) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2560 : 77)

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความชัดเจน ความครบถ้วนของแบบสอบถาม รวมทั้งสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ในการถาม (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 - 1.00
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วจึงนำมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.41 - 0.93
6. นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ซึ่งเท่ากับ 0.97
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานในการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด และได้รับการตอบรับกลับคืนมาในครั้งแรก จำนวน 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.63 หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่ง จนครบจำนวนที่กำหนดไว้ 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ และวุฒิการศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนประสมการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยนำค่าประสมการณ์ในการทำงานมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อจำแนกเป็นผู้ที่มีประสมการณ์น้อยและผู้ที่มีประสมการณ์มาก แล้วนำมาหาค่าความถี่ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยกำหนดช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560 : 77)

4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสมการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาโดยการทดสอบค่าที (t - test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และอายุของครูผู้สอนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item - Objective Congruence: IOC)
2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

#### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t - test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                               |
|-----------|-----|-----------------------------------------------|
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                                     |
| S.D.      | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                          |
| n         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                            |
| t         | แทน | ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบที                 |
| p         | แทน | ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ                      |
| F         | แทน | ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบเอฟ                |
| SS        | แทน | ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)  |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square) |
| df        | แทน | องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)     |
| *         | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                  |

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูล และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 3 - 7

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ  | n = 285 |        |
|------|---------|--------|
|      | จำนวน   | ร้อยละ |
| ชาย  | 112     | 39.30  |
| หญิง | 173     | 60.70  |
| รวม  | 285     | 100.00 |

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.70 นอกนั้นที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.30

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุของครูผู้สอน

| อายุของครูผู้สอน | n = 285 |        |
|------------------|---------|--------|
|                  | จำนวน   | ร้อยละ |
| 21 - 37 ปี       | 48      | 16.80  |
| 38 - 53 ปี       | 198     | 69.50  |
| 54 - 72 ปี       | 39      | 13.70  |
| รวม              | 285     | 100.00 |

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเป็นครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 38 - 53 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีอายุระหว่าง 21 - 37 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.80 และอายุ 54-72 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.70 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ประสบการณ์ในการทำงาน | n = 285 |        |
|----------------------|---------|--------|
|                      | จำนวน   | ร้อยละ |
| ประสบการณ์น้อย       | 164     | 57.50  |
| ประสบการณ์มาก        | 121     | 42.50  |
| รวม                  | 285     | 100.00 |

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย คิดเป็นร้อยละ 57.50 นอกนั้นที่เหลือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก คิดเป็นร้อยละ 42.50

ตาราง 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| วุฒิการศึกษา     | n = 285 |        |
|------------------|---------|--------|
|                  | จำนวน   | ร้อยละ |
| ปริญญาตรี        | 213     | 74.70  |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 72      | 25.30  |
| รวม              | 285     | 100.00 |

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.70 นอกนั้นที่เหลือเป็นผู้ที่มีวุฒิกศศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.30

ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา                           | n = 285 |        |
|-----------------------------------------|---------|--------|
|                                         | จำนวน   | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 1-120 คน)     | 60      | 21.00  |
| ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)   | 188     | 66.00  |
| ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป) | 37      | 13.00  |
| รวม                                     | 285     | 100.00 |

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 21.00 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังตาราง 8 - 12

**ตาราง 8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | n = 285   |      |          |       |
|----------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|                                        | $\bar{X}$ | S.D. | ลำดับที่ | ระดับ |
| 1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง            | 4.23      | .65  | 2        | มาก   |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง                  | 4.23      | .57  | 1        | มาก   |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง         | 3.80      | .58  | 3        | มาก   |
| 4. ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น              | 3.70      | .42  | 4        | มาก   |
| รวม                                    | 3.99      | .39  |          | มาก   |

จากตาราง 8 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการควบคุมตนเอง ( $\bar{X} = 4.23$ ) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ( $\bar{X} = 4.23$ ) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ( $\bar{X} = 3.80$ ) และด้านการเข้าใจบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.70$ )

**ตาราง 9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง                                | n = 285   |      |          |       |
|-----|---------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                         | $\bar{X}$ | S.D. | ลำดับที่ | ระดับ |
| 1.  | ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจอารมณ์ของตนเองว่าโกรธเสียใจดีใจ | 4.21      | .87  | 5        | มาก   |
| 2.  | ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการของตนเอง             | 4.11      | .99  | 6        | มาก   |
| 3.  | ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงพฤติกรรมของตนเองตามความเป็นจริง | 4.10      | .87  | 7        | มาก   |
| 4.  | ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความดีของตนเอง                 | 4.43      | .76  | 1        | มาก   |
| 5.  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเอง     | 4.36      | .79  | 2        | มาก   |
| 6.  | ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง                   | 4.25      | 1.03 | 4        | มาก   |
| 7.  | ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น        | 4.30      | .90  | 3        | มาก   |
| 8.  | ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ  | 4.04      | 1.33 | 8        | มาก   |
| รวม |                                                         | 4.23      | .65  |          | มาก   |

จากตาราง 9 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความดีของตนเอง ( $\bar{X} = 4.43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเอง ( $\bar{X} = 4.36$ ) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.30$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการควบคุมตนเอง โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการควบคุมตนเอง                                                | n = 285   |      |          |       |
|-----|-------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ลำดับที่ | ระดับ |
| 1.  | ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ                  | 4.26      | 1.00 | 5        | มาก   |
| 2.  | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงพฤติกรรมที่รุนแรงต่อผู้อื่น              | 4.16      | 1.04 | 7        | มาก   |
| 3.  | ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ | 4.28      | .72  | 4        | มาก   |
| 4.  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระงับอารมณ์ได้ทันทีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น   | 4.30      | .80  | 2        | มาก   |
| 5.  | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง    | 4.19      | .66  | 6        | มาก   |
| 6.  | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เรียกร้องผลประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่    | 4.30      | .81  | 3        | มาก   |
| 7.  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม        | 4.39      | .73  | 1        | มาก   |
| 8.  | ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ                       | 3.96      | 1.08 | 8        | มาก   |
| รวม |                                                                   | 4.23      | .57  |          | มาก   |

จากตาราง 10 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการควบคุมตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.39$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระงับอารมณ์ได้ทันทีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.30$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาไม่เรียกร้องผลประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.30$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง                                               | n = 285   |      |          |       |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                           | $\bar{X}$ | S.D. | ลำดับที่ | ระดับ |
| 1.  | ผู้บริหารสถานศึกษาภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                      | 4.03      | .92  | 1        | มาก   |
| 2.  | ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในผลสำเร็จของงาน                               | 3.70      | 1.43 | 6        | มาก   |
| 3.  | ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี                                           | 4.01      | 1.04 | 2        | มาก   |
| 4.  | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน                                     | 3.88      | 1.09 | 3        | มาก   |
| 5.  | ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน                            | 3.77      | .87  | 4        | มาก   |
| 6.  | ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ                            | 3.67      | .89  | 7        | มาก   |
| 7.  | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น                     | 3.58      | .85  | 8        | มาก   |
| 8.  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยปราศจากการควบคุมสั่งการใด ๆ | 3.72      | .87  | 5        | มาก   |
| รวม |                                                                           | 3.80      | .58  |          | มาก   |

จากตาราง 11 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\bar{X} = 4.03$ ) ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี ( $\bar{X} = 4.01$ ) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.88$ )

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น                                               | n = 285   |      |          |       |
|-----|----------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                      | $\bar{X}$ | S.D. | ลำดับที่ | ระดับ |
| 1.  | ผู้บริหารสถานศึกษาห่วงใยความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ                     | 3.60      | .73  | 6        | มาก   |
| 2.  | ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้กำลังใจแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ                    | 3.54      | .71  | 7        | มาก   |
| 3.  | ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของผู้อื่น                   | 3.64      | .90  | 5        | มาก   |
| 4.  | ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะไถ่เกื้อยุดิข้อพิพาทปัญหาของผู้อื่น      | 3.68      | .81  | 2        | มาก   |
| 5.  | ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ตรงประเด็น          | 3.64      | .88  | 4        | มาก   |
| 6.  | ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความรักความเมตตา            | 3.64      | .82  | 3        | มาก   |
| 7.  | ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้จากสีหน้าแววตาและการกระทำ | 4.17      | .77  | 1        | มาก   |
| รวม |                                                                      | 3.70      | .42  |          | มาก   |

จากตาราง 12 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้จากสีหน้าแววตาและการกระทำ ( $\bar{X} = 4.17$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะไถ่เกื้อยุดิข้อพิพาทปัญหาของผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.68$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความรักความเมตตา ( $\bar{X} = 3.64$ )

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังตาราง 13 - 25

**ตาราง 13** ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา | เพศ       |      |           |      | t      | p   |
|--------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|--------|-----|
|                                            | ชาย       |      | หญิง      |      |        |     |
|                                            | (n=112)   |      | (n=173)   |      |        |     |
|                                            | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |        |     |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง                   | 3.95      | .74  | 4.40      | .52  | -5.57* | .00 |
| ด้านการควบคุมตนเอง                         | 3.99      | .73  | 4.39      | .37  | -5.35* | .00 |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง                | 3.75      | .62  | 3.83      | .56  | -1.01  | .31 |
| ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น                     | 3.59      | .46  | 3.77      | .39  | -3.45* | .00 |
| รวม                                        | 3.82      | .50  | 4.10      | .26  | -5.36* | .00 |

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 14** ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกอายุของครูผู้สอน โดยรวม  
และรายด้าน

| อายุของครูผู้สอน                   | SS     | df  | MS   | F      | P   |
|------------------------------------|--------|-----|------|--------|-----|
| <b>ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง</b>    |        |     |      |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | 9.46   | 2   | 4.72 | 11.86* | .00 |
| ภายในกลุ่ม                         | 112.39 | 282 | .39  |        |     |
| รวม                                | 121.85 | 284 |      |        |     |
| <b>ด้านการควบคุมตนเอง</b>          |        |     |      |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | 10.16  | 2   | 5.07 | 16.84* | .00 |
| ภายในกลุ่ม                         | 85.03  | 282 | .30  |        |     |
| รวม                                | 95.19  | 284 |      |        |     |
| <b>ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง</b> |        |     |      |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | 1.52   | 2   | .76  | 2.21   | .11 |
| ภายในกลุ่ม                         | 96.74  | 282 | .34  |        |     |
| รวม                                | 98.26  | 284 |      |        |     |
| <b>ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น</b>      |        |     |      |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | 1.28   | 2   | .64  | 3.54*  | .03 |
| ภายในกลุ่ม                         | 50.86  | 282 | .18  |        |     |
| รวม                                | 52.14  | 284 |      |        |     |
| <b>ภาพรวม</b>                      |        |     |      |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | 4.12   | 2   | 2.06 | 14.14* | .00 |
| ภายในกลุ่ม                         | 41.09  | 282 | .14  |        |     |
| รวม                                | 45.21  | 284 |      |        |     |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามอายุของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นตามด้านการสร้าง

แรงงูใจในตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

**ตาราง 15** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามอายุของครูผู้สอน ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

| อายุของครูผู้สอน | $\bar{X}$ | 21 - 37 ปี | 38 - 53 ปี | 54 - 72 ปี |
|------------------|-----------|------------|------------|------------|
|                  |           | 3.98       | 4.35       | 3.93       |
| 21 - 37 ปี       | 3.98      | -          | -.37*      | .05        |
| 38 - 53 ปี       | 4.35      |            | -          | .42*       |
| 54 - 72 ปี       | 3.93      |            |            | -          |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ 38 - 53 ปี มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีอายุ 21 - 37 ปี และครูผู้สอนที่มีอายุ 54 - 72 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีอายุ 38 - 53 ปี มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุ 21 - 37 ปี และ 54 - 72 ปี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 16** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามอายุของ ครูผู้สอน ด้านการควบคุมตนเอง

| อายุของครูผู้สอน | $\bar{X}$ | 21 - 37 ปี | 38 - 53 ปี | 54 - 72 ปี |
|------------------|-----------|------------|------------|------------|
|                  |           | 3.92       | 4.36       | 3.99       |
| 21 - 37 ปี       | 3.92      | -          | -.44*      | -.07       |
| 38 - 53 ปี       | 4.36      |            | -          | .37*       |
| 54 - 72 ปี       | 3.99      |            |            | -          |

จากตาราง 16 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ 38 - 53 ปี มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการควบคุม ตนเอง แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีอายุ 21 - 37 ปี และครูผู้สอนที่มีอายุ 54 - 72 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีอายุ 38 - 53 ปี มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการควบคุมตนเอง สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุ 21 - 37 ปี และ 54 - 72 ปี

**ตาราง 17** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามอายุของ ครูผู้สอน ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น

| อายุของครูผู้สอน | $\bar{X}$ | 21 - 37 ปี | 38 - 53 ปี | 54 - 72 ปี |
|------------------|-----------|------------|------------|------------|
|                  |           | 3.62       | 3.75       | 3.59       |
| 21 - 37 ปี       | 3.62      | -          | -.13       | .03        |
| 38 - 53 ปี       | 3.75      |            | -          | .16*       |
| 54 - 72 ปี       | 3.59      |            |            | -          |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ 38 - 53 ปี มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีอายุ 54 - 72 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีอายุ 38 - 53 ปี มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเข้าใจบุคคลอื่นสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุ 54 - 72 ปี

**ตาราง 18** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามอายุของ ครูผู้สอนในภาพรวม

| อายุของครูผู้สอน | $\bar{X}$ | 21 - 37 ปี | 38 - 53 ปี | 54 - 72 ปี |
|------------------|-----------|------------|------------|------------|
|                  |           | 3.84       | 4.07       | 3.78       |
| 21 - 37 ปี       | 3.84      | -          | -.23*      | .06        |
| 38 - 53 ปี       | 4.07      |            | -          | .29*       |
| 54 - 72 ปี       | 3.78      |            |            | -          |

จากตาราง 18 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ 38 - 53 ปี มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมแตกต่างจากครูผู้สอนที่มีอายุ 21 - 37 ปี และครูผู้สอนที่มีอายุ 54 - 72 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีอายุ 38 - 53 ปี มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุ 21 - 37 ปี และ 54 - 72 ปี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 19** ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา | ประสบการณ์ในการทำงาน |      |           |      | t      | p   |
|--------------------------------------------|----------------------|------|-----------|------|--------|-----|
|                                            | น้อย                 |      | มาก       |      |        |     |
|                                            | (n=164)              |      | (n=121)   |      |        |     |
|                                            | $\bar{X}$            | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. |        |     |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง                   | 4.14                 | .71  | 4.35      | .54  | -2.83* | .00 |
| ด้านการควบคุมตนเอง                         | 4.14                 | .63  | 4.36      | .46  | -3.39* | .00 |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง                | 3.86                 | .56  | 3.72      | .61  | 2.02*  | .04 |
| ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น                     | 3.70                 | .44  | 3.70      | .41  | .00    | .99 |
| รวม                                        | 3.96                 | .44  | 4.03      | .31  | -1.60  | .11 |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเข้าใจบุคคลอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 20** ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา | วุฒิการศึกษา         |      |                                |      | t      | p   |
|--------------------------------------------|----------------------|------|--------------------------------|------|--------|-----|
|                                            | ปริญญาตรี<br>(n=213) |      | สูงกว่าปริญญา<br>ตรี<br>(n=72) |      |        |     |
|                                            | $\bar{X}$            | S.D. | $\bar{X}$                      | S.D. |        |     |
|                                            |                      |      |                                |      |        |     |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง                   | 4.16                 | .68  | 4.42                           | .53  | -3.33* | .00 |
| ด้านการควบคุมตนเอง                         | 4.19                 | .59  | 4.34                           | .51  | -1.89  | .06 |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง                | 3.80                 | .57  | 3.80                           | .63  | -.03   | .97 |
| ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น                     | 3.70                 | .43  | 3.69                           | .42  | .18    | .85 |
| รวม                                        | 3.96                 | .40  | 4.06                           | .35  | -1.85  | .06 |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 21** ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| ขนาดสถานศึกษา                      | SS     | df  | MS    | F      | P   |
|------------------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|
| <b>ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง</b>    |        |     |       |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | 21.35  | 2   | 10.67 | 29.95* | .00 |
| ภายในกลุ่ม                         | 100.50 | 282 | .35   |        |     |
| รวม                                | 121.85 | 284 |       |        |     |
| <b>ด้านการควบคุมตนเอง</b>          |        |     |       |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | 22.91  | 2   | 11.45 | 44.68* | .00 |
| ภายในกลุ่ม                         | 72.28  | 282 | .25   |        |     |
| รวม                                | 85.19  | 284 |       |        |     |
| <b>ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง</b> |        |     |       |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | 2.09   | 2   | 1.04  | 3.06*  | .04 |
| ภายในกลุ่ม                         | 96.17  | 282 | .34   |        |     |
| รวม                                | 98.26  | 284 |       |        |     |
| <b>ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น</b>      |        |     |       |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | .55    | 2   | .27   | 1.51   | .22 |
| ภายในกลุ่ม                         | 51.59  | 282 | .18   |        |     |
| รวม                                | 52.14  | 284 |       |        |     |
| <b>ภาพรวม</b>                      |        |     |       |        |     |
| ระหว่างกลุ่ม                       | 7.55   | 2   | 3.77  | 28.24* | .00 |
| ภายในกลุ่ม                         | 37.66  | 282 | .13   |        |     |
| รวม                                | 45.21  | 284 |       |        |     |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเข้าใจบุคคลอื่น

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

**ตาราง 22** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

| ขนาดของสถานศึกษา | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|------------------|-----------|----------|----------|----------|
| ขนาดเล็ก         | 3.70      | -        | -        | -        |
| ขนาดกลาง         | 4.38      | -        | -        | -        |
| ขนาดใหญ่         | 4.31      | -        | -        | -        |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง แตกต่างจากครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการตระหนักรู้ในตนเองน้อยกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

**ตาราง 23** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาด สถานศึกษา ด้านการควบคุมตนเอง

| ขนาดสถานศึกษา | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               |           | 3.69     | 4.39     | 4.28     |
| ขนาดเล็ก      | 3.69      | -        | -.70*    | -.59*    |
| ขนาดกลาง      | 4.39      |          | -        | .11      |
| ขนาดใหญ่      | 4.28      |          |          | -        |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการรับรู้ต่อความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการควบคุมตนเอง แตกต่างจากครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการรับรู้ต่อความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการควบคุมตนเองน้อยกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

**ตาราง 24** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาด สถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

| ขนาดสถานศึกษา | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               |           | 3.69     | 3.86     | 3.66     |
| ขนาดเล็ก      | 3.69      | -        | -.17*    | .03      |
| ขนาดกลาง      | 3.86      |          | -        | .20      |
| ขนาดใหญ่      | 3.66      |          |          | -        |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง แตกต่างจากครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองน้อยกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวม

| ขนาดสถานศึกษา | $\bar{X}$ | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               |           | 3.69     | 4.09     | 3.97     |
| ขนาดเล็ก      | 3.69      | -        | -.40*    | -.28*    |
| ขนาดกลาง      | 4.09      |          | -        | .12      |
| ขนาดใหญ่      | 3.97      |          |          | -        |

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด แตกต่างจากครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด น้อยกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษา ขนาดกลางและขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยขอสรุปผลดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

**การกำหนดประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,090 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 230 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 717 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 143 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ออนไลน์. 2563)

**การเลือกกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2563 จำนวน 285 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 60 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 188 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 37 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 – 610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงทำการคัดเลือกครูในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และอายุของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการเติมค่าลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์ และคาห์น (Best and Kahn)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด และได้รับการตอบรับกลับคืนมาในครั้งแรก จำนวน 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.63 หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่ง จนครบจำนวนที่กำหนดไว้ 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และวุฒิการศึกษาโดยการทดสอบค่าที (t - test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามอายุของครูผู้สอน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ 38 - 53 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการควบคุมตนเอง ( $\bar{X} = 4.23$ ) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ( $\bar{X} = 4.23$ ) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ( $\bar{X} = 3.80$ ) และด้านการเข้าใจบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.70$ )

3. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามอายุของครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีการพิจารณาไตร่ตรองงานอย่างรอบคอบ ตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เรียกร้องผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ เชื่อมมั่นในผลสำเร็จของงาน มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จิตใจโอบอ้อมอารี และพร้อมที่จะให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ส่งผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ (2553 : 62) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับประสิทธิ์ ชาญไพโร (2555 : 56) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับสุริย์พร รุ่งกำจัด (2556 : 60) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกับธัญรัตน์ ทับทิม (2557 : 55) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนในเรื่องของอารมณ์และให้ความสำคัญกับการบริหารอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ดี ซึ่งเพศหญิงจะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีอารมณ์อ่อนไหว มีความมั่นใจในตัวเองต่ำและคล้อยตามผู้อื่น รวมทั้งมีการรับรู้สาเหตุและผลของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าเพศชาย ในขณะที่ครูผู้สอนที่เป็นเพศชายจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีอารมณ์มั่นคง มีความหนักแน่น ชอบความท้าทาย กว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง ดังนั้นจึงทำให้ ส่งผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ชาญไพโร (2555 : 56) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับปิ่น ทัศนัท วลาบุรณ์ (2559 : 23) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามอายุของครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้สอนมีอายุต่างกันจะมีวิถีภาวะทางอารมณ์ต่างกันด้วย เนื่องจากครูผู้สอนที่มีอายุมากได้ผ่านการเรียนรู้ และประสบการณ์มากกว่าจึงสามารถฝึกฝน และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ประกอบกับครูผู้สอนที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีวิถีภาวะทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีอายุน้อย การเผชิญกับเรื่องราวชีวิตที่มากกว่า สามารถปรับความคิด ความเข้าใจ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้และเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนได้ดีขึ้นในทางกลับกันครูผู้สอนที่มีอายุน้อยย่อมมีประสบการณ์การเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่ทำงานน้อย ส่งผลให้วิถีภาวะทางอารมณ์ ความคิด ความเข้าใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่คล้อยตามไปด้วย จึงทำให้การรับรู้ของครูผู้สอนแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยปิ่น ทัศนัท วลาบุรณ์ (2559 : 23) ได้ศึกษา

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ ประสิทธิ์ ชาญไพโร (2555 : 56) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอโดยผ่านโครงการอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผลจากการอบรมดังกล่าวจะทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากได้รับการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็จะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น ดังนั้น ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจึงมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา งามพริ้ง (2556 : 74) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับธัญญรัตน์ ทับทิม (2557 : 55) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาทั้งในระดับ

ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่างมีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู ได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์ทางด้านจิตวิทยาและเข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ชาญไพโร (2555 : 56) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับธัญญารัตน์ ทับทิม (2557 : 55) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับบรรดาการ ภูริพงษ์ (2558 : 59) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา อาคารสถานที่ สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลจำนวนมากในแต่ละปี มีการจัดแบ่งสายงานออกเป็นแต่ละกลุ่มสาระต่างๆ ที่ชัดเจนตามสายการบังคับบัญชา การเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงเป็นไปได้ยาก ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีบุคลากรไม่เพียงพอและได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย อีกทั้งโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษามีลักษณะเป็นแนวนราบ ทำให้ครูผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก และมองเห็นพฤติกรรมของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ ขุนมี (2561 : 94) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม

การรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับปัทมทัต วลาบุรณ์ (2559 : 23) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการเข้าใจบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของครูผู้สอนอย่างเต็มที่
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมโดยยึดหลักความยุติธรรมซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันเป็นทีม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจให้ครูผู้สอนพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดในการฟันฝ่าปัญหาอุปสรรค (AQ) ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ (New Normal Era) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของการศึกษาไทย



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2556). คู่มือการจัดกิจกรรม “ฝึกคิดแก้ปัญหาพัฒนา EQ” สำหรับอาสาสมัครแกนนำศูนย์เพื่อนใจ To Be Number One ฉบับปรับปรุง ปี 2556. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต. (2564). บทความด้านสุขภาพจิต Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=>. 24 กันยายน 2563.
- กัลยมน อินทุสุต. (2554). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุญฉินพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2554). ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [http://www.med.cmu.ac.th/hospital/nped/2011/index.php?Option=com\\_content&view=article&id=100](http://www.med.cmu.ac.th/hospital/nped/2011/index.php?Option=com_content&view=article&id=100). 7 กันยายน 2562.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา : เทมส์การพิมพ์.
- จันทน์กฤษณา ผลวิวัฒน์. (2556). อีคิว (EQ: Emotional Quotient). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- เจนวิทย์ จงใจ. (2557). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 - 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ณัฐยา ลามุด. (2559). ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน : สูดยอดนักบริหาร. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2554). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ : สหธรรมมิก.
- ชร สุนทรายุทธ. (2553). หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2557). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพอในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกกรอบสาม**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นิรภัย จันทร์สวัสดิ์. (2556). **คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณนักบริหารกับการกำกับดูแลที่ดี**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ไฟศาล.
- บวร ปกัศราทร. (2557). **ผู้นำที่ดีต้องนำไปสู่ทาง**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [http:// www.bangkokbiznews.com/home/](http://www.bangkokbiznews.com/home/). 7 กันยายน 2562.
- บุญนิกร คำทองแก้ว. (2561). **ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- บุญชัย จงกลณี. (ม.ป.ป.). **คุณธรรมของนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : สัตยการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ ชาญประไพ. (2555). **ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ในอำเภอบางคล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัณฑิต วลาบุรณ์. (กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17,” **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**. 10 (2) : 23 - 33.
- พัชร สุรินทร์ธรรม. (2554). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลท่าข้ามอำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รดาการ ภูริพงษ์. (2558). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- วิกิพีเดีย. (2560). **ความฉลาดทางอารมณ์**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://th.wikipedia.org/wiki>. 17 กันยายน 2562.

เวียงชัย วัชรนิรันดร์. (2553). **ผู้บริหารมืออาชีพ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.gotoknow.org>.

7 กันยายน 2562.

สมนึก ผดุงจันทร์. (2557). **คู่มือผู้บริหารสถานศึกษา (การดำเนินการทางวินัย)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2563). **ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area\\_CODE=2201](https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=2201). 8 กรกฎาคม 2563.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). **ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2556 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการศึกษา. (2557). **มาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ประจำปีการศึกษา 2557**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา [www.moc.moe.go.th/upload/](http://www.moc.moe.go.th/upload/). 7 กันยายน 2562.

\_\_\_\_\_. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สุพรรณ มาคงลาด. (2561). **ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาลโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุริย์พร รุ่งกำจัด. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุกัญญา งามพริ้ง. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสริยาภรณ์ ชัยกุลลาบ. (2553). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 และเขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เอกชัย อภิศักดิ์กุล. (2555). **ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- Bar - On, R.. (1988). **The Development of a Concept of Psychological Well Being**. Dissertation, Ph.D. (Department of Management Sciences). Rhodes University: South Africa.
- \_\_\_\_\_. (2000). **The Handbook of Emotional Intelligence**. San Francisco: Jossey - Bass.
- Bass, B.M. (1998). **Transformational Leadership Development**. California: Consulting Psychologists
- Bennis, W.G. (1989). "Managing the Dream: Leadership in the 21st Century," **Journal of Organization Change Management**, 2 (1) : 7 - 8.
- Bhalerao, H. and Sharma, K. (2017). "The Impact of Emotional Intelligence on Customer Satisfaction and Repeat Buying Behavior Among Young Consumers: An Assessment of the Moderating Role of Dental Health Consciousness," **South Asian Journal of Management**, 24 (4) : 88 - 108.
- Conger, J.A. (1989). **The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership**. San Francisco: Jossey - Bass.
- Cooper, R. and Sawaf, A. (1997). **Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization**. New York: Grosset & Putnum.
- \_\_\_\_\_. (1998). **Executive EQ: Emotional Intelligence In Business**. London: Orion Business.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Daftly, R.L. (1999). **Leadership: Theory and Practice**. Orlando: The Dryden.
- Donaldson, J. (1997). "Emotional Intelligence Test," **Edmonton Journal**, 6 (19) : 1 - 4.
- Dubrin, J. (1998). **Leadership Research Finding: Practice and Skill**. Boston: Houghton Mifflin.
- Gardner, H. (1983). **Frames of Mind**. New York: Basic Books.
- \_\_\_\_\_. (2004). **Changing Mind: The Art and Science of Changing Our Own and Other People's Minds**. Massachusetts: Harvard Business School.

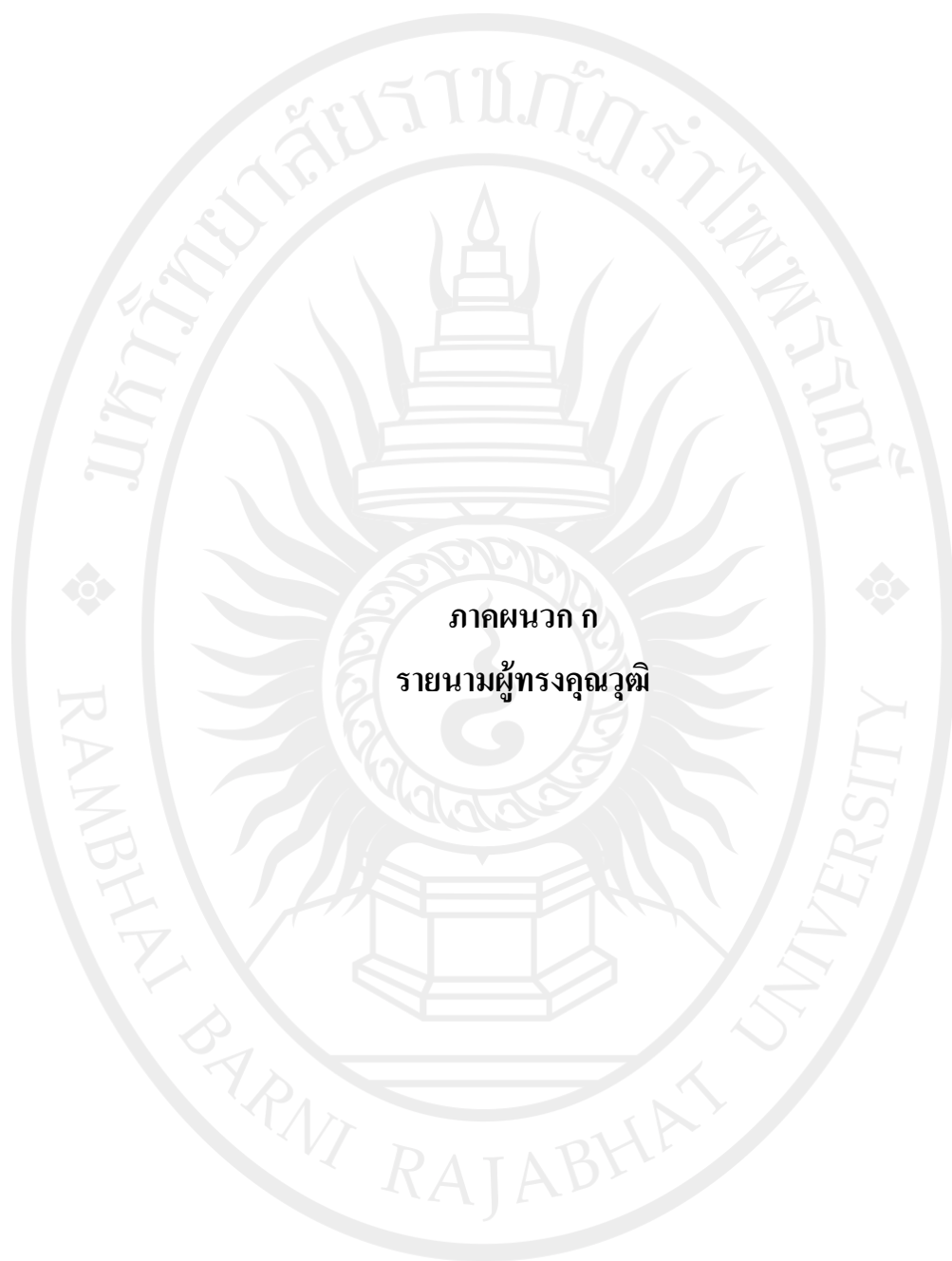
- Gibbs, N. (1995). "The EQ factor" **Time**. 12 (4) : 24 - 31.
- Goleman, D. (1995). **Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ**. New York: Bantam Book.
- Goleman, D. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Book.
- Gorton, R.D. (1983). **School Administration and Supervision: Leadership Challenges and Opportunities**. 2 nd ed. Dubuque: Win C. Brown.
- Haiman, T.S, William, G and Connor, E. (1985). **Management**. 4<sup>th</sup> ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Hoy, K. and Miskel, G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. 6 th ed. Boston: McGraw - Hill.
- Kenneth, L.C. and Jane, L. P. (2000). **Management and Information Systems Organizatio and Technology in the Networked Enterprise**. 6th ed. NewYork: Prentice - Hall.
- King, D.H. (1988). **Measurement of Differences in Emotional Intelligence of Preservice Educational Leadership Students and Practicing**. Dissertation, Ph.D. (Library and information Science). Columbia: Carolina University.
- Knezevich, S.J. (1984). **Administration of Public - Education**. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Manhart, S.F. (1998). **Emotional Intelligence: An Alternative Explanation of Career Success. Development of Multicomponatial Theory of Emotional Intelligence and its Relationship to Interview Outcomes (Affect)**. Dissertation, Ph.D. (Library and Information Science). Tampa: University of South Frorida.
- Mayer, J. D. and Salovey, P. (1997). **What is Your Emotional Intelligence?** in Salovey P. and Sluyter D. J. (Eds.), **Emotional Development and Emotion Intelligence: Educational Implications**. New York: Basic Books.
- McClelland, D.D. (1994). **The Achieving Society**. New Jersey: D.Van Northland
- Nanus, B. (1992). **The Leader's Contemporary Book**. Chicago: Rand Manually.
- Natalie L. and et al. (2010). "The Effects of Emotional Intelligence, Age, work Experience, and Academic Performance," **Research in Higher Education Journal**. 6 (9) : 1 - 18.

- Sergiovanni, T.J. and et al. (1999). **Education Governance and Administration**. NewYork: Prentice - Hall.
- Sutarso, T. (1998). **Effect of Gender and GPA on Emotional Intelligence**, In Paper Presented at The Annual Meeting of The Mid-South Education Research Association, n.p
- Ubben, G.C. and et al. (2001). **The Principal: Creative Leadership for Effective Schools**. Boston: Allyn & Bacon.
- Wagner, P.K., and Sternberg, R. J. (1986). " Practical Intelligence in Real-World Pursuits : The Role of Tacit Knowledge,". **Journal of Personality and Social Psychology**. 48 (5) : 436 - 458.
- Weisinger, H. (1998). **Emotional Intelligence at Works: The Untapped Edge for Success**. San Francisco : Jassey - Bass
- Yukl, G.A. (1998). **Leadership in Organizations**. 4<sup>th</sup> ed., New Jersey: Prentice – Hall.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                                     |                                                                               |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1. นายชัยชาญ ศรีสังข์               | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ<br>โรงเรียนพลั่ว                                         |
| 2. นายปรีชา วุฒิเกษตรสกุล           | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนวัดเวฬุวัน                                |
| 3. นางมนรัตน์ เวชโชติ               | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนวัดมะทาย                                  |
| 5. นางสาวสุภาพรรณ วรพล              | หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติกรรม<br>โรงพยาบาลพระปกเกล้าจังหวัดจันทบุรี |
| 4. นางสาวมะลิวรรณ ออสน์เทียะ ชูทาร์ | หัวหน้านักจิตวิทยาคลินิก<br>โรงพยาบาลพระปกเกล้าจังหวัดจันทบุรี                |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว.๒๔๓)๕

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

ด้วย นางสาวปวีณา บุศยรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และมีรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ได้แก่ นางสาวสุภาภรณ์ วรผล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติกรรม โรงพยาบาลพระปกเกล้าฯ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว(๗)๐

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

ด้วย นางสาวปวีณา บุศยรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และมีรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ได้แก่ นางสาวมะลิวรรณ ออสันเทียะ ชูทาร์ หัวหน้างานนักจิตวิทยาคลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้าฯ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ร.๒๔๗๐



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕

เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมะทาย

ด้วย นางสาวปวีณา บุศยรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ คุณเมธีกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และมีรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๕๖๐



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน

ด้วย นางสาวปวีณา บุศยรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ คุณเมธีกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และมีรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมอานการ)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/วณพอ



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพลั่ว

ด้วย นางสาวปวีณา บุศยรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และมีรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBAHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ ๒๙๓

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลตราด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวปวีณา บุศยรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวปวีณา บุศยรัตน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมณาร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAU BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๗)



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวปวีณา บุศยรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวปวีณา บุศยรัตน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมณาร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ เมื่อทำการประมวลผลเรียบร้อยแล้วจะทำลายแบบสอบถามทั้งหมดทิ้งทันที ซึ่งจะไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด และนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผลข้อมูลอย่างถูกต้อง

นางสาวปวีณา บุศยรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความและใส่ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

2. อายุของครูผู้สอน (อายุเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

- ( ) 21 – 37 ปี  
( ) 38 - 53 ปี  
( ) 54 – 72 ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี.....เดือน

4. วุฒิการศึกษา

- ( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ขนาดสถานศึกษาที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

- ( ) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน)  
( ) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน)  
( ) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตอนที่ 2** ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ โดยเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตัวอย่าง**

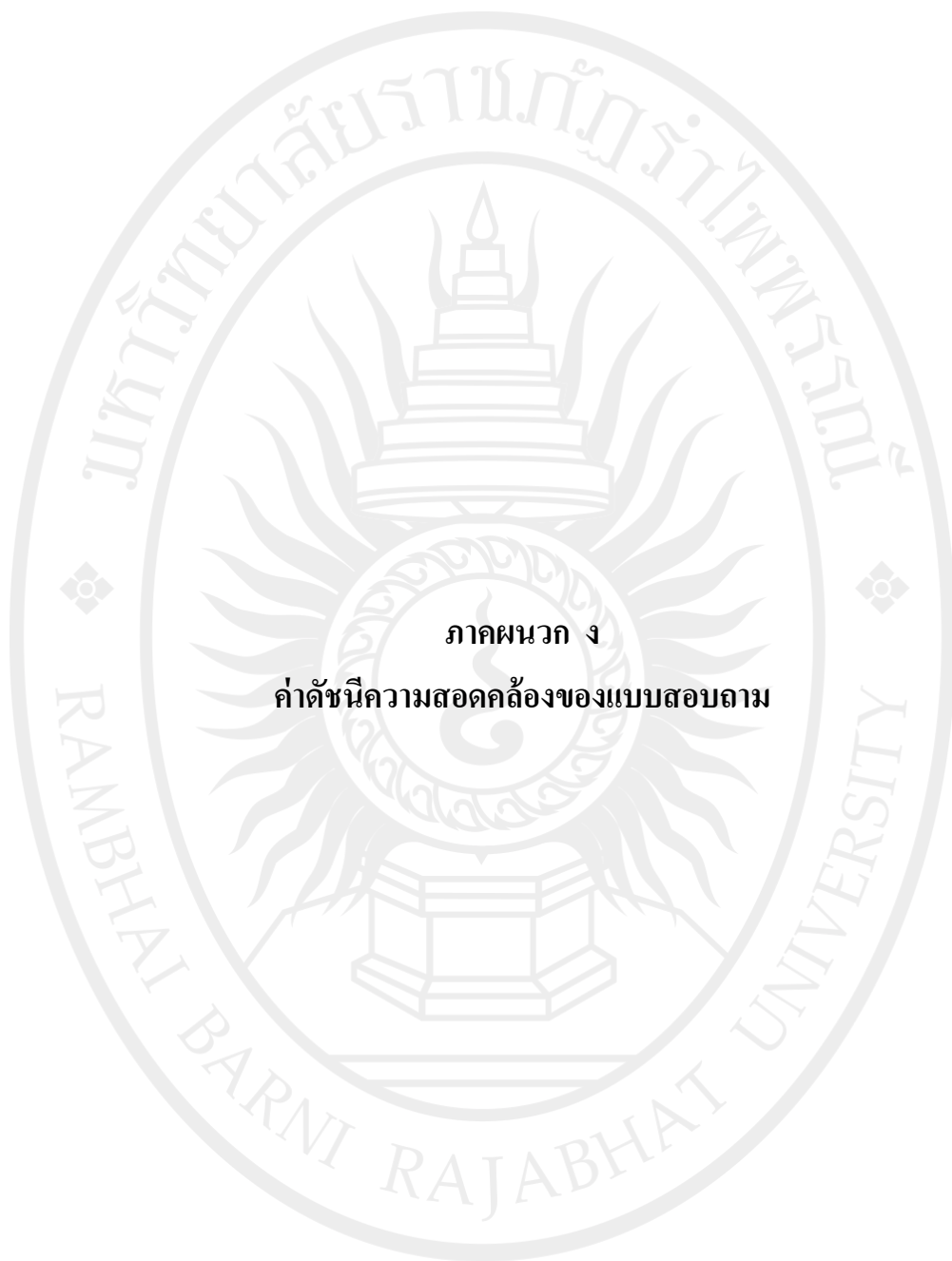
| ข้อ | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา                     | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|     |                                                            | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0   | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม |                  | ✓ |   |   |   |

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

| ข้อ                  | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา                            | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                      |                                                                   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การตระหนักรู้ในตนเอง |                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 1                    | ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจอารมณ์ของตนเองว่าโกรธ เสียใจ ดีใจ         |                  |   |   |   |   |
| 2                    | ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการของตนเอง                       |                  |   |   |   |   |
| 3                    | ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงพฤติกรรมของตนเองตามความเป็นจริง           |                  |   |   |   |   |
| 4                    | ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความดีของตนเอง                           |                  |   |   |   |   |
| 5                    | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเอง               |                  |   |   |   |   |
| 6                    | ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง                             |                  |   |   |   |   |
| 7                    | ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น                  |                  |   |   |   |   |
| 8                    | ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ            |                  |   |   |   |   |
| การควบคุมตนเอง       |                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 9                    | ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ                  |                  |   |   |   |   |
| 10                   | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงพฤติกรรมที่รุนแรงต่อผู้อื่น              |                  |   |   |   |   |
| 11                   | ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ |                  |   |   |   |   |
| 12                   | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระงับอารมณ์ได้ทันทีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น   |                  |   |   |   |   |
| 13                   | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง    |                  |   |   |   |   |
| 14                   | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เรียกรับผลประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่     |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                            | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา                                    | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                |                                                                           | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15                             | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม                |                  |   |   |   |   |
| 16                             | ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ                               |                  |   |   |   |   |
| <b>การสร้างแรงจูงใจในตนเอง</b> |                                                                           |                  |   |   |   |   |
| 17                             | ผู้บริหารสถานศึกษาภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                      |                  |   |   |   |   |
| 18                             | ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในผลสำเร็จของงาน                               |                  |   |   |   |   |
| 19                             | ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี                                           |                  |   |   |   |   |
| 20                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน                                     |                  |   |   |   |   |
| 21                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน                            |                  |   |   |   |   |
| 22                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ                           |                  |   |   |   |   |
| 23                             | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น                     |                  |   |   |   |   |
| 24                             | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยปราศจากการควบคุมสั่งการใด ๆ |                  |   |   |   |   |
| <b>การเข้าใจบุคคลอื่น</b>      |                                                                           |                  |   |   |   |   |
| 25                             | ผู้บริหารสถานศึกษาห่วงใยความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ                          |                  |   |   |   |   |
| 26                             | ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้กำลังใจแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ                         |                  |   |   |   |   |
| 27                             | ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาของผู้อื่น                        |                  |   |   |   |   |
| 28                             | ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะไกล่เกลี่ยข้อพิพาทปัญหาของผู้อื่น             |                  |   |   |   |   |
| 29                             | ผู้บริหารสถานศึกษาดตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ตรงประเด็น              |                  |   |   |   |   |
| 30                             | ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความรักความเมตตา                 |                  |   |   |   |   |
| 31                             | ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้จากสีหน้าแววตา และการกระทำ     |                  |   |   |   |   |



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

|                      | ความฉลาดทางอารมณ์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                            | คนที่/คะแนน |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | สรุป    |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------|----|----|----|----|-----|------------|---------|
|                      |                                                                       | 1           | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |         |
| การตระหนักรู้ในตนเอง |                                                                       |             |    |    |    |    |     |            |         |
| 1                    | ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจอารมณ์<br>ของตนเองว่าโกรธ เสียใจ ดีใจ         | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 2                    | ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ<br>ความต้องการของตนเอง                       | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 3                    | ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงพฤติกรรม<br>ของตนเองตามความเป็นจริง           | +1          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8        | เหมาะสม |
| 4                    | ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความดี<br>ของตนเอง                           | 0           | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8        | เหมาะสม |
| 5                    | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ<br>วิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเอง               | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 6                    | ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจใน<br>ตนเอง                             | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 7                    | ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟัง<br>ความคิดเห็นของผู้อื่น                  | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 8                    | ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก<br>อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ            | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| การควบคุมตนเอง       |                                                                       |             |    |    |    |    |     |            |         |
| 9                    | ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาอย่าง<br>รอบคอบก่อนตัดสินใจ                  | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | เหมาะสม |
| 10                   | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดง<br>พฤติกรรมที่รุนแรงต่อผู้อื่น              | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 11                   | ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน<br>อดกลั้นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |

ตาราง 26 (ต่อ)

|                         | ความฉลาดทางอารมณ์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                          | คนที่/คะแนน |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | สรุป    |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------|----|----|----|----|-----|------------|---------|
|                         |                                                                     | 1           | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |         |
| 12                      | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระงับ<br>อารมณ์ได้ทันทีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น | +1          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8        | เหมาะสม |
| 13                      | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่<br>น่าเชื่อถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง  | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 14                      | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เรียกรับ<br>ผลประโยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่   | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 15                      | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัว<br>ตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม      | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 16                      | ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อมูล<br>ข่าวสารต่าง ๆ                     | +1          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8        | เหมาะสม |
| การสร้างแรงจูงใจในตนเอง |                                                                     |             |    |    |    |    |     |            |         |
| 17                      | ผู้บริหารสถานศึกษาภาคภูมิใจที่เป็น<br>ส่วนหนึ่งขององค์กร            | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 18                      | ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นใน<br>ผลสำเร็จของงาน                     | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 19                      | ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี                                     | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 20                      | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขใน<br>การทำงาน                           | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 21                      | ผู้บริหารสถานศึกษามี<br>ความกระตือรือร้นในการทำงาน                  | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 22                      | ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด<br>สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ                 | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |
| 23                      | ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ย่อท้อต่อ<br>ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น           | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0        | เหมาะสม |

ตาราง 26 (ต่อ)

|                           | ความฉลาดทางอารมณ์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                        | คนที่/คะแนน |    |    |    |    | ค่า<br>รวม<br>IOC | สรุป        |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|----|----|----|-------------------|-------------|
|                           |                                                                                   | 1           | 2  | 3  | 4  | 5  |                   |             |
| 24                        | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ<br>ปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยปราศจาก<br>การควบคุมสั่งการใด ๆ | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5                 | 1.0 เหมาะสม |
| <b>การเข้าใจบุคคลอื่น</b> |                                                                                   |             |    |    |    |    |                   |             |
| 25                        | ผู้บริหารสถานศึกษาห่วงใย<br>ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ                              | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5                 | 1.0 เหมาะสม |
| 26                        | ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้กำลังใจ<br>แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ                             | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5                 | 1.0 เหมาะสม |
| 27                        | ผู้บริหารสถานศึกษาเต็มใจที่จะรับฟัง<br>ปัญหาของผู้อื่น                            | +1          | +1 | 0  | +1 | +1 | 4                 | 0.8 เหมาะสม |
| 28                        | ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะ<br>ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทปัญหาของ<br>ผู้อื่น             | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5                 | 1.0 เหมาะสม |
| 29                        | ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนอง<br>ความต้องการของผู้อื่นได้ตรง<br>ประเด็น               | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5                 | 1.0 เหมาะสม |
| 30                        | ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ<br>บุคคลอื่นด้วยความรักความเมตตา                     | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5                 | 1.0 เหมาะสม |
| 31                        | ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้อารมณ์ของ<br>ผู้อื่นได้จากสีหน้า แววตา และ<br>การกระทำ    | +1          | +1 | +1 | +1 | +1 | 5                 | 1.0 เหมาะสม |

### ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 26 ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราด  
ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00



ภาคผนวก จ  
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทาง  
อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาตราด

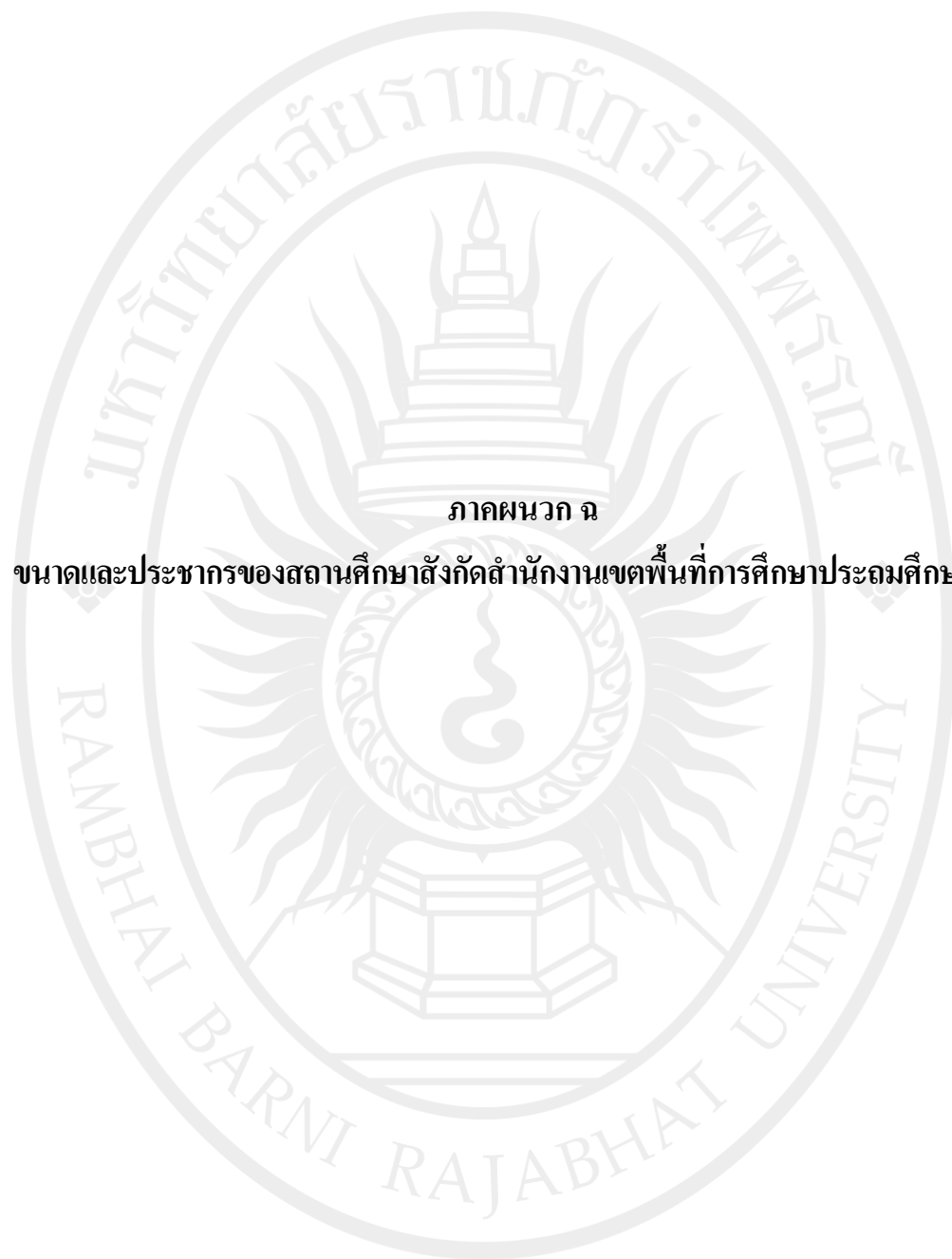
| ข้อ                            | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|--------------------------------|---------------------|
| <b>การตระหนักรู้ในตนเอง</b>    |                     |
| 1                              | .90                 |
| 2                              | .91                 |
| 3                              | .90                 |
| 4                              | .85                 |
| 5                              | .70                 |
| 6                              | .50                 |
| 7                              | .84                 |
| 8                              | .60                 |
| <b>การควบคุมตนเอง</b>          |                     |
| 9                              | .87                 |
| 10                             | .87                 |
| 11                             | .78                 |
| 12                             | .74                 |
| 13                             | .50                 |
| 14                             | .84                 |
| 15                             | .68                 |
| 16                             | .46                 |
| <b>การสร้างแรงจูงใจในตนเอง</b> |                     |
| 17                             | .76                 |
| 18                             | .41                 |
| 19                             | .66                 |
| 20                             | .63                 |
| 21                             | .92                 |
| 22                             | .93                 |

ตาราง 27 (ต่อ)

| ข้อ                | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|--------------------|---------------------|
| 23                 | .89                 |
| 24                 | .79                 |
| การเข้าใจบุคคลอื่น |                     |
| 25                 | .70                 |
| 26                 | .67                 |
| 27                 | .82                 |
| 28                 | .68                 |
| 29                 | .82                 |
| 30                 | .88                 |
| 31                 | .79                 |

จากตาราง 27 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .41 ถึง .93 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ

ขนาดและประชากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 28 ขนาดและประชากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

| ลำดับ | โรงเรียน            | ขนาด<br>สถานศึกษา | ผู้บริหาร<br>(คน) | ครู<br>(คน) | บุคลากร<br>ทาง<br>การศึกษา<br>(คน) | นักเรียน<br>(คน) |
|-------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------|------------------------------------|------------------|
| 1     | บ้านนเกลื่อ         | ขนาดเล็ก          | 1                 | 2           | 4                                  | 30               |
| 2     | วัดตะกาง            | ขนาดเล็ก          | 1                 | 4           | 2                                  | 74               |
| 3     | บ้านทุ่งไก่อัด      | ขนาดเล็ก          | 1                 | 4           | 4                                  | 87               |
| 4     | วัดเวกวราราม        | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5           | 4                                  | 109              |
| 5     | บ้านท่าประคู้       | ขนาดเล็ก          | 1                 | 6           | 3                                  | 102              |
| 6     | บ้านเนินตาแมว       | ขนาดเล็ก          | -                 | 2           | 1                                  | 1                |
| 7     | บ้านสวนใน           | ขนาดเล็ก          | -                 | 2           | 1                                  | 38               |
| 8     | วัดบุปผาราม         | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5           | 2                                  | 97               |
| 9     | วัดหนองคันทร้ง      | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5           | 4                                  | 81               |
| 10    | วัดสุวรรณมงคล       | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5           | 2                                  | 98               |
| 11    | บ้านปากคลองน้ำเขียว | ขนาดเล็ก          | -                 | 2           | -                                  | 18               |
| 12    | วัดห้วยน้ำขาว       | ขนาดเล็ก          | 1                 | 4           | 4                                  | 106              |
| 13    | บ้านเปร็ดใน         | ขนาดเล็ก          | 1                 | 3           | 1                                  | 63               |
| 14    | บ้านบางปรัง         | ขนาดเล็ก          | 1                 | 3           | -                                  | 74               |
| 15    | วัดแหลมกลัด         | ขนาดเล็ก          | 1                 | 7           | 2                                  | 110              |
| 16    | วัดอ่าวใหญ่         | ขนาดเล็ก          | 1                 | 4           | 3                                  | 89               |
| 17    | บ้านแหลมพร้าว       | ขนาดเล็ก          | 1                 | 6           | 3                                  | 114              |
| 18    | อนุบาลวัดคลองใหญ่   | ขนาดเล็ก          | 1                 | 2           | 5                                  | 76               |
| 19    | บ้านตาหนึก          | ขนาดเล็ก          | 1                 | 4           | 1                                  | 83               |
| 20    | บ้านคลองมะนาว       | ขนาดเล็ก          | 1                 | 9           | 1                                  | 54               |
| 21    | บ้านหนองม่วง        | ขนาดเล็ก          | 1                 | 6           | 1                                  | 88               |
| 22    | วัดห้วยโสม          | ขนาดเล็ก          | 1                 | 6           | 3                                  | 67               |
| 23    | บ้านโคกทราย         | ขนาดเล็ก          | 1                 | 6           | 2                                  | 66               |
| 24    | วัดสลัก             | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5           | 4                                  | 65               |

ตาราง 28 (ต่อ)

| ลำดับ | โรงเรียน                                                                  | ขนาด<br>สถานศึกษา | ผู้บริหาร<br>(คน) | จำนวน<br>ครู<br>(คน) | บุคลากร<br>ทางการศึกษา<br>(คน) | นักเรียน<br>(คน) |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------------------------|------------------|
| 25    | บ้านเจียรพัฒนา                                                            | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5                    | 2                              | 37               |
| 26    | บ้านมณฑล                                                                  | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5                    | 3                              | 108              |
| 27    | วัดดินแดง                                                                 | ขนาดเล็ก          | 1                 | 4                    | 3                              | 59               |
| 28    | วัดเสนาณรงค์                                                              | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5                    | 1                              | 97               |
| 29    | วัดท่าหาด                                                                 | ขนาดเล็ก          | 1                 | 4                    | 1                              | 64               |
| 30    | บ้านห้วยพัฒนา                                                             | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5                    | 5                              | 67               |
| 31    | วัดพนมพริก                                                                | ขนาดเล็ก          | 1                 | 5                    | 3                              | 100              |
| 32    | บ้านด่านชุมพล                                                             | ขนาดเล็ก          | 1                 | 8                    | 3                              | 111              |
| 33    | เพ็ญหลวง 6 ในทูล<br>กระหม่อมหญิงอุบล<br>รัตนราชกัญญา สิริวัฒนา<br>พรรณวดี | ขนาดเล็ก          | 1                 | 6                    | -                              | 50               |
| 34    | ไทรรัฐ 44 (บ้านนนทรี)                                                     | ขนาดเล็ก          | 1                 | 8                    | 4                              | 117              |
| 35    | บ้านมะนาว                                                                 | ขนาดเล็ก          | 1                 | 4                    | -                              | 74               |
| 36    | บ้านเนินดินแดง                                                            | ขนาดเล็ก          | 1                 | 4                    | 4                              | 71               |
| 37    | วัดทองธรรมชาติ                                                            | ขนาดเล็ก          | -                 | 3                    | -                              | 21               |
| 38    | บ้านอ่าวตาลคู่                                                            | ขนาดเล็ก          | -                 | 2                    | -                              | 13               |
| 39    | วัดบางปิดบน                                                               | ขนาดเล็ก          | -                 | 2                    | -                              | 12               |
| 40    | วัดบางปิดล่าง<br>(ราษฎร์สงเคราะห์)                                        | ขนาดเล็ก          | 1                 | 6                    | 1                              | 74               |
| 41    | วัดแหลมมะขามสาขา<br>บ้านแหลมทองกลาง                                       | ขนาดเล็ก          | -                 | 6                    | 2                              | 69               |
| 42    | วัดแหลมมะขาม<br>(กัลยาณกิตติวิทยา)                                        | ขนาดเล็ก          | -                 | 7                    | 3                              | 20               |
| 43    | บ้านอ่าวพร้าว                                                             | ขนาดเล็ก          | 1                 | 6                    | 3                              | 51               |

ตาราง 28 (ต่อ)

| ลำดับ | โรงเรียน                                       | ขนาด<br>สถานศึกษา | ผู้บริหาร<br>(คน) | ครู<br>(คน) | บุคลากร<br>ทางการศึกษา<br>(คน) | นักเรียน<br>(คน) |
|-------|------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------|--------------------------------|------------------|
| 44    | บ้านเกาะหมาก<br>(สถิตสุทริวงษ์)                | ขนาดเล็ก          | 1                 | 7           | 1                              | 65               |
| 45    | อนุบาลเกาะช้าง                                 | ขนาดเล็ก          | 1                 | 8           | 4                              | 34               |
| 46    | บ้านบางเป้า                                    | ขนาดเล็ก          | 1                 | 6           | 3                              | 116              |
| 47    | วัดวัชคามคทวี่                                 | ขนาดเล็ก          | 1                 | 7           | 3                              | 82               |
| 48    | คลองขวาง                                       | ขนาดกลาง          | 1                 | 21          | 1                              | 371              |
| 49    | วัดวรมณิตถาราม                                 | ขนาดกลาง          | 1                 | 14          | -                              | 320              |
| 50    | ชุมชนวัดท่าพริก<br>(จริยาอุปถัมภ์)             | ขนาดกลาง          | 1                 | 17          | 8                              | 286              |
| 51    | บ้านโพรงตะเฒ่า<br>(จันทร์ประสิทธิ์ฐิณเคราะห์)  | ขนาดกลาง          | 1                 | 9           | 1                              | 127              |
| 52    | บ้านไร่ป่า                                     | ขนาดกลาง          | 1                 | 9           | 5                              | 123              |
| 53    | อนุบาลชุมชนวัดหนองบัว<br>(รัตนวงษ์ราษฎร์บำรุง) | ขนาดกลาง          | 1                 | 9           | 3                              | 146              |
| 54    | บ้านท่าเรือจ้าง<br>(ประชาชนูปถัมภ์)            | ขนาดกลาง          | 1                 | 18          | 5                              | 425              |
| 55    | วัดวัง (กิม-บุญอยู่ อุทิศ)                     | ขนาดกลาง          | -                 | 14          | 1                              | 130              |
| 56    | วัดแหลมหิน                                     | ขนาดกลาง          | 1                 | 14          | 3                              | 156              |
| 57    | วัดหนองเสม็ด<br>(อรรถพรสงเคราะห์)              | ขนาดกลาง          | 1                 | 12          | 3                              | 238              |
| 58    | วัดไทรทอง                                      | ขนาดกลาง          | 1                 | 8           | 4                              | 208              |
| 59    | วัดนางเกลือ<br>(รักเมืองไทย 3)                 | ขนาดกลาง          | 1                 | 16          | 3                              | 370              |
| 60    | วัดคลองขุด                                     | ขนาดกลาง          | 1                 | 8           | 3                              | 164              |

ตาราง 28 (ต่อ)

| ลำดับ | โรงเรียน                                    | ขนาด<br>สถานศึกษา | ผู้บริหาร<br>(คน) | ครู<br>(คน) | บุคลากร<br>ทางการศึกษา<br>(คน) | นักเรียน<br>(คน) |
|-------|---------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------|--------------------------------|------------------|
| 61    | วัดบางปรือ                                  | ขนาดกลาง          | 1                 | 8           | 4                              | 136              |
| 62    | บ้านคลองประทุน                              | ขนาดกลาง          | 1                 | 23          | 5                              | 398              |
| 63    | วัดสะพานหิน                                 | ขนาดกลาง          | 1                 | 15          | 1                              | 177              |
| 64    | ชุมชนวัดอ่าวซ่อ                             | ขนาดกลาง          | 1                 | 8           | 3                              | 149              |
| 65    | บ้านคลองจาก                                 | ขนาดกลาง          | 1                 | 17          | -                              | 346              |
| 66    | บ้านเนินตาล                                 | ขนาดกลาง          | 1                 | 18          | 3                              | 385              |
| 67    | บ้านไม้รูด<br>(วิสุทธิประชาสรรค์)           | ขนาดกลาง          | 1                 | 14          | -                              | 264              |
| 68    | บ้านหาดเล็ก                                 | ขนาดกลาง          | 1                 | 10          | 2                              | 130              |
| 69    | ชุมชนบ้านเขาสมิง                            | ขนาดกลาง          | 1                 | 18          | 2                              | 434              |
| 70    | บ้านดงกลาง                                  | ขนาดกลาง          | 1                 | 11          | 2                              | 246              |
| 71    | บ้านคลองศอก<br>(เพิ่มประชากรราษฎร์อุปถัมภ์) | ขนาดกลาง          | 1                 | 7           | 2                              | 208              |
| 72    | บ้านอ่างกะป่อง                              | ขนาดกลาง          | 1                 | 13          | 7                              | 153              |
| 73    | วัดท่าโสม<br>(คุณสารราษฎร์บำรุง)            | ขนาดกลาง          | 1                 | 13          | 4                              | 248              |
| 74    | บ้านตามาง<br>(อมฤตธีอุปถัมภ์)               | ขนาดกลาง          | 1                 | 5           | 2                              | 131              |
| 75    | บ้านเกษมสุข                                 | ขนาดกลาง          | 1                 | 13          | 1                              | 125              |
| 76    | บ้านดอนสูง                                  | ขนาดกลาง          | 1                 | 20          | 2                              | 426              |
| 77    | วัดประณีต                                   | ขนาดกลาง          | 1                 | 8           | 2                              | 142              |
| 78    | วัดหม้อ                                     | ขนาดกลาง          | 1                 | 15          | 3                              | 194              |
| 79    | บ้านโป่ง                                    | ขนาดกลาง          | 1                 | 16          | 3                              | 313              |
| 80    | บ้านหนองบัว                                 | ขนาดกลาง          | 1                 | 14          | 1                              | 175              |
| 81    | วัดตาพลาย                                   | ขนาดกลาง          | 1                 | 15          | 1                              | 189              |

ตาราง 28 (ต่อ)

| ลำดับ | โรงเรียน                              | ขนาด<br>สถานศึกษา | ผู้บริหาร<br>(คน) | ครู<br>(คน) | บุคลากร<br>ทางการศึกษา<br>(คน) | นักเรียน<br>(คน) |
|-------|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------|--------------------------------|------------------|
| 82    | ชุมชนวัดแสนตุง                        | ขนาดกลาง          | 1                 | 13          | -                              | 193              |
| 83    | บ้านเนินตะบก                          | ขนาดกลาง          | -                 | 8           | 7                              | 213              |
| 84    | วัดช้างทุน                            | ขนาดกลาง          | 1                 | 9           | 1                              | 212              |
| 85    | บ้านปะเคา                             | ขนาดกลาง          | 1                 | 7           | 3                              | 128              |
| 86    | บ้านป้องกันตนเอง<br>ด่านชุมพล         | ขนาดกลาง          | 1                 | 18          | 2                              | 250              |
| 87    | บ้านสระใหญ่                           | ขนาดกลาง          | 1                 | 15          | 2                              | 208              |
| 88    | บ้านคลองแอ่ง                          | ขนาดกลาง          | 1                 | 8           | 1                              | 131              |
| 89    | บ้านจัดสรร                            | ขนาดกลาง          | 1                 | 12          | 4                              | 122              |
| 90    | บ้านปะอา                              | ขนาดกลาง          | 1                 | 16          | 3                              | 270              |
| 91    | ชุมชนบ้านตากแว้ง                      | ขนาดกลาง          | 1                 | 8           | 3                              | 128              |
| 92    | ชุมชนวัดบ่อไร่                        | ขนาดกลาง          | 1                 | 19          | 1                              | 397              |
| 93    | อนุบาลบ่อพลอยราษฎร์<br>รังสรรค์       | ขนาดกลาง          | 1                 | 17          | 5                              | 437              |
| 94    | อัมพรจินตกานนท์                       | ขนาดกลาง          | 1                 | 8           | 1                              | 132              |
| 95    | คีรีศรีสาครวิทยา                      | ขนาดกลาง          | 1                 | 13          | 3                              | 303              |
| 96    | บ้านหนองบอน                           | ขนาดกลาง          | 1                 | 20          | 3                              | 403              |
| 97    | บ้านคลองใหญ่                          | ขนาดกลาง          | 1                 | 9           | 3                              | 225              |
| 98    | อนุบาลวัดน้ำเขียว                     | ขนาดกลาง          | -                 | 8           | 4                              | 165              |
| 99    | ชุมชนวัดบางกระดาน<br>(สวนราษฎร์บำรุง) | ขนาดกลาง          | 1                 | 16          | 3                              | 184              |
| 100   | ชุมชนแหลมงอบ<br>(นิเทศอุปถัมภ์)       | ขนาดกลาง          | 1                 | 11          | 2                              | 269              |
| 101   | บ้านคลองเจ้า                          | ขนาดกลาง          | 1                 | 10          | 4                              | 139              |
| 102   | อนุบาลเกาะกูด                         | ขนาดกลาง          | 1                 | 8           | -                              | 127              |

ตาราง 28 (ต่อ)

| ลำดับ       | โรงเรียน      | ขนาด<br>สถานศึกษา | ผู้บริหาร<br>(คน) | ครู<br>(คน) | บุคลากร<br>ทางการศึกษา<br>(คน) | นักเรียน<br>(คน) |
|-------------|---------------|-------------------|-------------------|-------------|--------------------------------|------------------|
| 103         | วัดสลักเพชร   | ขนาดกลาง          | 1                 | 14          | 5                              | 253              |
| 104         | บ้านคลองมะขาม | ขนาดใหญ่          | 1                 | 23          | 4                              | 602              |
| 105         | บ้านคลองพร้าว | ขนาดใหญ่          | 1                 | 33          | -                              | 783              |
| 106         | อนุบาลตราด    | ขนาดใหญ่          | 1                 | 87          | 32                             | 2,008            |
| รวมทั้งสิ้น |               |                   | 95                | 1,090       | 292                            | 19,617           |

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ออนไลน์. 2563.



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                              |                                                                                                            |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ - ชื่อสกุล              | นางสาวปวีณา บุศยรัตน์                                                                                      |
| วัน เดือน ปีเกิด             | 10 กรกฎาคม 2531                                                                                            |
| สถานที่เกิด                  | อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี                                                                         |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน          | 53/11 ม.5 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี<br>22000                                                  |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | ครู คศ.1<br>โรงเรียนวัดเกวียนหัก (สมบัติราษฎร์นุกูล)<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน         | โรงเรียนวัดเกวียนหัก<br>อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี 22110                                                    |
| ประวัติการศึกษา              |                                                                                                            |
| พ.ศ. 2547                    | มัธยมศึกษาปีที่ 3<br>โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี                                                   |
| พ.ศ. 2550                    | มัธยมศึกษาปีที่ 6<br>โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี                                                   |
| พ.ศ. 2555                    | ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี                                         |
| พ.ศ. 2564                    | ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี                                   |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี