

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
The Relationship between Emotional Quotient of School Administrators
and Teachers' Work Motivation under Buriram Primary Educational
Service Area Office 2

ธนาพร วายประโคน^{1*} และสรรรุติ ดีปู้²

Thanaporn Waiprakhon¹ and Sanrudee Deepu²

^{1,2*} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2*} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima
30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : tomrintom@gmail.com

Received: 5 February 2026, Revised: 28 May 2026, Accepted: 3 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีทักษะทางสังคม 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .974

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to study 1) The emotional quotient of school administrators, 2) The teachers' work motivation, and 3) The relationship between the emotional quotient of school administrators and the teachers' work motivation under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The research employed a survey method. The sample consisted of 338 school administrators and teachers under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 in the fiscal year 2025. Stratified random sampling was used, with emotional quotient as the strata, and the sample size was determined using the Kreijcie and Morgan table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The emotional quotient of school administrators, overall, was at a high level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean social skills. 2) The Work Motivation of Teacher, overall, was at the highest level. When considered by dimension, most were at the highest level, with the dimension having the highest mean score was recognition. 3) The relationship between emotional quotient of school administrators and Work Motivation, overall, showed a positive correlation at a moderately high level, statistically significant at the .01 level, with a correlation coefficient of .974.

Keywords: Relationship, Emotional Quotient of School Administrators, Teachers' Work Motivation

1. บทนำ

ความก้าวหน้าและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ซึ่งสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสูงสุดที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์รวม การบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายจึงมิได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถทางวิชาการหรือทักษะด้านการบริหารจัดการเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ Goleman, Boyatzis and McKee (2002) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสามารถสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 95 ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนว่า ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย โดยการกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญกำลังใจและจูงใจ หรือการอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) บทบัญญัตินี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการบุคลากรโดยเฉพาะในส่วนของขวัญกำลังใจและแรงจูงใจไม่ใช่เพียงแค่ภาระงานทั่วไป แต่เป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่กำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา โดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. 2568 ไว้ว่าร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติงานในบทบาทของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเสมือนพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เมื่อครูมีแรงจูงใจสูงย่อมส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นในการเรียนการสอน และสามารถรับมือกับภาระงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากแรงจูงใจของครูถูกบั่นทอนลง ย่อมนำไปสู่การขาดความทุ่มเท การหมดไฟ และอาจถึงขั้นการตัดสินใจออกจากวิชาชีพในที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2567) โดยมีงานวิจัยของณิชาพร คำเถียร (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

จากปัญหาและสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พร้อมทั้งข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายที่สำคัญในระบบการศึกษาปัจจุบัน และความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ซึ่งเป็นบริบทที่ยังไม่ค่อยปรากฏข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งหน่วยงานต้นสังกัด นักวิชาการ และสถานศึกษาทั่วไปที่ประสงค์จะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านความฉลาดทาง

อารมณ์ให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาภาวะผู้นำ การส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ทักษะการรับฟัง การเอาใจใส่ และการสื่อสารเชิงบวก ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ครูมีความสุขและทุ่มเทกับการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. สมมติฐาน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิด

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มาจากนักวิชาการหรือนักการศึกษา ส่วนตัวแปรที่ศึกษา ได้มาจากวิธีการสังเคราะห์และทำตารางสังเคราะห์ความถี่

4.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

อนุพล สนมศรี (2565) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น มีมนุษยสัมพันธ์ เห็นคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภูมิใจและพึงพอใจ ในชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และประสบผลสำเร็จ

Goleman, Boyatzis and Mckee (2002) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย และกล้าเผชิญหน้าเมื่อเจอกับความผิดหวัง การควบคุมอารมณ์ของตนเองเมื่อมีความขัดแย้งในตนเอง รู้จักปล่อยใจตนเอง รวมไปถึงความสามารถในการคิดและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถจัดการอารมณ์ได้และมีชีวิตอยู่ได้ด้วยความหวัง

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากอารมณ์ในการดำเนินชีวิต การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสุข และประสบความสำเร็จ

4.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุจิตรา ถาปันทแก้ว (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในเมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายทอดทิ้งทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ณัฐวุฒิ พรหมเสน (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม อารมณ์ ความรู้สึกและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับเป็นพลังผลักดันที่กระตุ้นให้ครูผู้สอน มีความกระตือรือร้นหรือมีความคาดหวังและพยายามแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่คาดหวังของสถานศึกษา ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่เป็นโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในหรือภายนอกบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดริเริ่ม การควบคุมพฤติกรรมการแสดงออก และการรักษาพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงการสร้างความรู้สึที่ดี ความพึงพอใจ ความเต็มใจ และความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรินทร์ หนูช่างเผือก และเพียงแข ภูผายาง (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบของครูและลักษณะของงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารและนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐมนกาญจน์ กลิ่นน้อย (2566) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น

หนึ่งฤทัย จิกจักร และอานวย ทองโปร่ง (2568) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 2,622 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 338 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครู จำนวน 305 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตาม สัดส่วน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และ ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.1 สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดย ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ เฉพาะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า มีค่า 1.00 ทุกข้อ ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560ข)

5.3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถาน ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยความ ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 เมื่อแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 การมีทักษะทางสังคม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 เมื่อแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าความ

เชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 การยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 ความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 25 ฉบับและแบบออนไลน์ จำนวน 313 ฉบับ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เกณฑ์การแปลผล ค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553ก)

5.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

- 0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง
- 0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- 0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง
- 0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- 0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	4.45	0.34	มาก
2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง	4.47	0.33	มาก
3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.44	0.34	มาก
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.46	0.33	มาก
5. การมีทักษะทางสังคม	4.48	0.32	มาก
รวม	4.47	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.32) รองลงมา ได้แก่ การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.33) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.33) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.34) และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.46	0.34	มาก
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.45	0.34	มาก
3. การยอมรับนับถือ	4.49	0.33	มาก
4. ความรับผิดชอบในงาน	4.48	0.33	มาก
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.47	0.33	มาก
รวม	4.47	0.31	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.33) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.33) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.33) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.34) และ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

6.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	.834**	.812**	.880**	.894**	.814**	.907**
X ₂	.858**	.831**	.887**	.862**	.885**	.926**
X ₃	.803**	.838**	.889**	.878**	.901**	.923**
X ₄	.832**	.868**	.866**	.910**	.884**	.934**
X ₅	.837**	.902**	.913**	.924**	.902**	.960**
X	.872**	.890**	.929**	.936**	.918**	.974**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .974

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการมีทักษะทางสังคม (X₅) กับด้านความรับผิดชอบในงาน (Y₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยโดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เท่ากับ .924 รองลงมาคือด้านการมีทักษะทางสังคม (X₅) กับด้านการยอมรับนับถือ (Y₃) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เท่ากับ .913 ส่วนด้านที่มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (X_3) กับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_1) โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เท่ากับ .803

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีทักษะทางสังคม รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ตามลำดับ

7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .974 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงจะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้นตามไปด้วยอย่างมีนัยสำคัญ

8. อภิปรายผล

8.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะเฉพาะของงานบริหารสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนหลากหลายกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องติดต่อประสานงานกับครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง การทำงานเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์สูง ทั้งการมีทักษะทางสังคมซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมทางสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ควบคุมการแสดงออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแก้ปัญหาโดยสันติวิธี การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางอารมณ์โดยการสื่อสารเชิงบวกได้อย่างเหมาะสม การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ยึดเอาความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก มีการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองสามารถปรับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถตัดสินใจและเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง สอดคล้องกับแนวคิด กนกพร โพธิ์มณี (2562) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องทำงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องควบคุมอารมณ์ จัดการอารมณ์ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ จะทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกันกับแนวคิดของ วรเชษฐพร อยู่ชวน, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และชวนชม ชินะดังกูร (2563) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องควบคุม ไม่ให้แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวออกมาให้ผู้อื่นได้เห็นไม่ว่าจะจะเป็นกับชุมชน นักเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารนั้นต้องการความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหาร ไม่สามารถควบคุมอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพลดลง แต่หากผู้บริหารรู้จักควบคุมอารมณ์อารมณ์ของตนอย่างเหมาะสม ประสิทธิภาพของงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของงานที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปฏิบัตินั้น เป็นการได้รับมอบหมายงานที่มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ครูมีอิสระในการทำงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีกำลังใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญจากผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนพรรธ อนุเวช (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน เพิ่มความพยายามในการทำงานของบุคลากร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรแสดงบทบาทความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธาทิพย์ ทองอ้น (2566) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร เป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้บุคคลได้แสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาอย่างเต็มที่ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึก มั่นคง ปลอดภัย และยังเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .974 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ โดย

เป็นผู้มีทักษะทางสังคม สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง และสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองได้เป็นอย่างดี ก็จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของซาปิยา สิมลา (2563) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้ร่วมงานได้ รับรู้และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีทักษะทางสังคมที่ดีจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงานเกิดความร่วมมือและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีราภรณ์ ธาระหมอก (2562) ที่ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในอนาคต

9.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการมีทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผลวิจัยนี้เป็นจุดแข็งที่สถานศึกษาในพื้นที่สามารถใช้เป็นกลไกในการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง ด้านทักษะทางสังคม และเพื่อช่วยในการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาภาวะผู้นำ

9.1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เพื่อออกแบบนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมการยอมรับนับถืออย่างเป็นระบบ โดยเน้นการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ เช่น การจัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณ หรือรางวัลประจำปีสำหรับครูที่มีผลงานโดดเด่นในด้านต่าง ๆ การเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน เป็นต้น

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มเติม โดยเพิ่มระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เกี่ยวกับพฤติกรรมเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

9.2.2 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบในการพัฒนาสถานศึกษาในจังหวัด ซึ่งจะเป็นผลดีต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม

9.2.3 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

9.2.4 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

9.2.5 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิมณี. (2562). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ชาปิยา สิมลา. (2563). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ณัฐมนกาญจน์ กลิ่นน้อย. (2566). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี. 10(10) : 211-221.*
- ณัฐภูมิ พรหมเสน. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- ณิชาพร คำเถียร. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ธนพรพรช อนุเวช. (2564). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ธีรารณณ์ ธนะหมอก. (2562). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา*

- เขต 4: ตามทัศนระของครู. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ. 2562 สังคมผู้สูงวัย: โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา*. วิทยาลัยนครราชสีมา. 30 มีนาคม พ.ศ. 2562. หน้า 555-565.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553 ก). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560 ข). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณพร อยู่ชวน, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และชวนชม ชินะตังกูร. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*. 6(1) : 190-204.
- ศิริพันธ์ หนูช่างเผือก และเพียงแข ภูผาอาจ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์* 9(3), น. 244-255
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*.
บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
- สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธาทิพย์ ทองอ้น. (2566). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หนึ่งฤทัย จิกจักร และอานวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 4(1), น. 1-14.
- อนุพล สมศรี. (2565). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Goleman, D., Boyatzis, R, & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: The Harvard Business Review Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.