



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่อำเภอสะเดา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
**Emotional intelligence of Institution Administrators
Sadao District Songkhla Primary Educational Service Area Office 3**

ปรมาพร บุญศิริ, ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ประเทศไทย

Poramaporn Bunsiri and Sajanun Kheowwongsri

Hatyai University, Thailand.

Email: poramaporn.bun086@hu.ac.th

Received: 14 December 2024; Revised: 18 December 2024; Accepted 19 December 2024

© The Author(s) 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 226 คน ในการรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .992 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, S.D.=0.62$) 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุและตำแหน่งงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) ข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดโครงการฝึกพัฒนา การตระหนักรู้อารมณ์ตนเองให้กับผู้บริหารสถานศึกษา 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรมีหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อม ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ 3) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์ ,ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to achieve the following objectives: (1) to assess the level of emotional intelligence among school administrators in the Sadao District under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 3; (2) to compare the emotional intelligence of these administrators based on demographic factors such as gender, age, work experience, and school size; and (3) to collect recommendations for enhancing the emotional intelligence of school administrators in the same district and educational service area. The sample consisted of 226 participants. Data collection was conducted using a highly reliable instrument with a Cronbach's alpha of .992. The findings revealed the following: 1. The overall emotional intelligence of school administrators, as well as each dimension, was at a high level (Mean = 4.19, S.D. = 0.62). 2. A comparison based on demographic factors, including gender, age, and work experience, showed no significant differences in the overall or dimension-specific emotional intelligence of school administrators. However, emotional intelligence both overall and in specific dimensions varied significantly among administrators working in schools of different sizes, with statistical significance at the .001 level. 3. Recommendations for improving the emotional intelligence of school administrators included: 3.1 Supervising agencies should implement training programs to enhance self-awareness among school administrators. 3.2 The Office of Songkhla Primary Educational Service Area 3 should establish preparatory courses on self-awareness as part of the training curriculum for newly appointed school administrators. 3.3 School administrators should foster a collaborative working environment to promote continuous learning and improvement through shared experiences and mutual development.

Keywords: Emotional Intelligence, School Administrators

1. บทนำ

ในยุคสมัยที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการเอาวัดเอาเปรียบมีความขัดแย้งทางด้านทัศนคติ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ แม้จะยากเข้าสู่วัยผู้ใหญ่แห่งการทำงานแล้วก็ตาม ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถต่างกันไปส่งผลต่อการจัดการกับอารมณ์ (สมุทร ชำนาญ, 2556) ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญ อย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์กรในทุกองค์กร อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม ฝึกสติและความอดทนส่งผลต่อการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งด้านการศึกษาและหน้าที่การงาน ความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคนสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ โดยที่งานสำเร็จเป็นผล คนก็เป็นสุขเกิดความรักในงานรักองค์กร การสื่อสารระหว่างบุคคลก็เป็นไปด้วยดีมีความเข้าใจกัน ส่งเสริมให้มีการใช้ศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างสูงสุด ผู้บริหารที่เก่งกับผู้บริหารที่ดীনั้นแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อารมณ์ย่อมส่งผลหรือมีอิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอารมณ์และความรู้สึกคล้อยตามตามไปด้วย (จุฑามาศ มิน้อย, 2554)สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ (2566) จากนโยบายข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้การบริหารงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมาก

ที่สุด นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าในสถานการณ์ปัจจุบันทุกวันนี้มีเหตุการณ์ข่าวสารเกี่ยวกับครูและผู้บริหารในด้านลบมากมายไม่ว่าจะทางโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สื่อ ออนไลน์ หรือที่เราได้มีโอกาสพบเจอ มีเหตุการณ์ การใช้ความรุนแรง เหตุการณ์ทำร้ายนักเรียนหรือแม้แต่ทำร้ายตนเองอันเกิดจาก การควบคุมอารมณ์และความคิดของตัวเองไม่ได้ ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ด้านลบและเกิดความวุ่นวายในสถานศึกษา ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีที่มาจากที่ไม่รู้จักวิธีจัดการกับอารมณ์ของตัวเอง จนทำให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้จักการบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองและรู้จักสังเกตอารมณ์ของ ผู้อื่น เพื่อให้ห้องค์การอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำงานร่วมกันได้จนงานประสบผลสำเร็จองค์กรและประเทศชาติก็จะเกิดการพัฒนา

เขตพื้นที่อำเภอสะเดาเป็นเขตพื้นที่เศรษฐกิจ พื้นที่ติดเขตชายแดนประเทศมาเลเซีย เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม ผู้คนหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา หลากหลายอาชีพ รวมถึงครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาที่ไม่ใช่คนในพื้นที่โดยตรง การสื่อสารทางด้านภาษา ความแตกต่างใน การดำรงชีวิต วัฒนธรรม ความเชื่อ จารีตประเพณี ล้วนแตกต่างกันบางครั้งส่งผลต่อการติดต่อสื่อสารที่ผิดพลาดจากการตีความ ความเข้าใจผิด ผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมชุมชน ท่ามกลางวัฒนธรรมที่หลากหลายและสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารสถานศึกษาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลากๆสถานศึกษามักมีปัญหาระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร รวมทั้งความสัมพันธ์กับชุมชน เนื่องมาจากผู้บริหารไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนในลักษณะที่เหมาะสม หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ก่อให้เกิดความขัดแย้ง บุคลากรจึงเกิดความไม่รักและศรัทธาในตัวผู้บริหาร ซึ่งส่งผลทำให้ห้องค์การของโรงเรียนไม่สามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ได้ นำมาซึ่งความสับสนเฉื่อยชา เกิดการต่อต้านและเกิดความขัดแย้ง จึงทำให้การบริหารงานโรงเรียนประสิทธิภาพต่ำและขาดประสิทธิผล การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร จึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างมาก ที่จะต้องช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะมีทักษะในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ให้มีการแสดงออกที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ และที่สำคัญเพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกขององค์กร สามารถพัฒนาพหุองค์การให้บรรลุเป้าหมายจนประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานองค์การและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้นในระดับผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ยืนยันความเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้นำจะต้องมีทักษะและต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี มีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ตนเอง มองโลกในแง่ดี รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทั้งปวง สามารถใช้ความคิดเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสร้างสรรค์ หยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่นรับรู้ความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น มีความรัก ความห่วงใย และความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นรวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีรอบด้านช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และทำให้ผู้อื่นมีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือ ดังคำกล่าวของโกลแมนดั่งว่า (Goleman, 1995) ความฉลาดทางอารมณ์ก็นับว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ทำให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูล พื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาไปบูรณาการใช้ในการวางแผน กำหนดทิศทาง ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันและนำไปสู่การบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

3. สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ที่มีอายุแตกต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ แตกต่างกัน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา เพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งงาน และขนาดสถานศึกษาและ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะเดา โดยผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย การเปิดตารางของเครจซี่และ

มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน วัน เดชพิชัย, 2535, น .300-301) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียนแต่ละขนาดอย่างเหมาะสมตามสัดส่วน หลังจากนั้นใช้วิธี การสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน (Proportional Stratified Random Sampling) ด้วยการจับฉลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Solute Criteria)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งงาน และขนาดสถานศึกษา

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป วิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

5. แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน โดยนำข้อมูลมาสรุป วิเคราะห์ตามประเด็น แล้วนำเสนอเป็นความเรียงตามแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน

5. ผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, S.D.=0.62$) และ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง รองลงมา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ตามลำดับ

2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสะเตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีจำนวนด้านที่มี 2 ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5. และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1.

2.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสะเตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดังนี้

3.1 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง พบว่า ควรมีการจัดโครงการฝึกพัฒนาการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองให้กับผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรกำหนดให้มีหลักสูตรในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่เพื่อเตรียมความพร้อม ตามลำดับ

3.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จัด 3 ทำหลักสูตรสำหรับผู้บริหารฝึกจัดการอารมณ์ตนเองเพื่อเพิ่มทักษะความฉลาดทางอารมณ์ รองลงมาคือควรจัดทำคู่มือการจัดการอารมณ์ตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และควรจัดทำคู่มือการจัดการอารมณ์ตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ

3.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นมุมานะเสมอ รองลงมา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 นำองค์ประกอบและรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปเป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ประกอบในการประเมินสมรรถนะเพื่อใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะในระดับต่างๆ และผู้บริหารควรสร้างภาระที่ท้าทายในองค์กร ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาควรมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันเพื่อเชื่อมโยงสานความสัมพันธ์ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ตลอดจนพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3.4 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น พบว่า ผู้บริหารควรรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ สามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความเห็นและการทำกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

3.5 ด้านทักษะทางสังคม พบว่า ผู้บริหารควรวางตัวให้เข้าถึงง่าย สามารถติดต่อประสานงานกับ

ชุมชนได้ดี รองลงมา คือ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันและควรมีการประชุม อบรม ผู้บริหารและชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและสะท้อนปัญหาเพื่อร่วมกันปรับปรุงพัฒนา ตามลำดับ

6. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อยได้ คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง รองลงมา คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูผู้สอน ไม่ถือตัวว่าตนมีตำแหน่งที่สูงกว่า ให้คำปรึกษาครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนกล้าที่จะปรึกษา ปัญหาเกี่ยวกับงานด้วยทุกเรื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญนิกร คำกองแก้ว (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 9 จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องใช้ความ ฉลาดทางอารมณ์เพราะเป็นผู้บริหารที่สามารถเข้าใจ ความรู้สึกของตนเองและรู้จุดเด่น จุดด้อยของตน สามารถจัดการและแสดงออกทางอารมณ์ได้เป็นอย่างดี รู้จัก บริหารงานอย่างเหมาะสม สามารถที่จะบริหารงานจนนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จทางด้านต่างๆ ได้ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา บุศยรัตน์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ด้านการควบคุม อารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ ชูมี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการจูงใจตนเอง ด้านการ ควบคุมอารมณ์ตนเองด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการ ตระหนักรู้ตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ชุติรัตน์ (2561) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร โพธิมณี (2562, น. 40) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ ซึ่งในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผล เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการตระหนักรู้ของตนเอง โดยภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏ เช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสะเตา มีความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน และเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา คุณค่า ซึ่งการตระหนักรู้ของตนเองสูงจะสามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของชาปิยา สิมลา (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นการที่บุคคลมีความมั่นใจในการประเมินตนเองอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจจุดดี จุดด้อยของ ตนเองและความแตกต่างจากบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็น ด้านลบของตนได้ ควบคุมพฤติกรรมจากอารมณ์ต่างๆ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี วุฒิรัตน์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ของตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดีและรู้ว่าตนเองเชื่อในอะไร มีการยอมรับตนเองในระดับสูงด้วยซึ่งคล้าย กับการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ผู้บริหารที่แท้จริงจะมีค่านิยมหลักทางบวก เช่น ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อ ความ เมตตากรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบและการมองโลกในแง่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของอวิษฐา นาโสก (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ของผู้บริหารด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิดของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ และแรงกระตุ้นภายในสามารถรอคอยการตอบสนอง ความต้องการของ ตนเองได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิมณี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการควบคุมตนเองเป็นการสร้างกำลังใจให้กับตนเองในการเผชิญกับ อุปสรรค ข้อขัดแย้งต่างๆ ทำให้รู้จักจัดความเครียด นำความคิดและการกระทำ ของตนไปใช้ในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของดุขฎิ แก้วภักดี (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำที่ แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ใน

ตนเองอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการจูงใจตนเอง เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วย เหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่ทำงานเพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ไชยกว้าง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านการจูงใจตนเอง ทำให้ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความ พยายามที่จะไปสู่ มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความคิดริเริ่ม คือ มีความพร้อมที่จะ ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อโอกาสมาถึง และมองโลกในแง่ดี คือ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต

1.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสะเดา ยังไม่สามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้และแสดงออกอย่างเหมาะสมยังไม่ดีพอ อาจจะเนื่องด้วยการที่ต้องบริหารงานที่เอเยะ และยังต้องบริหารจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน จึงส่งผลให้บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาขาดการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ ทั้งนี้การบริหารจัดการกับอารมณ์ตนเอง (managing emotion) คือเป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีคุณธรรม มีความสามารถในการปรับตัว จัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับณัฐญา ลามุล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชาปิยา สิมลา (2563) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนงานภายนอกในด้านอาคารสถานที่ สังคมภายนอกให้ดีแล้ว การดูแลความรู้สึก การเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาสำคัญมากไม่แพ้กัน เพราะทุกฝ่ายต้องทำงานเป็นทีมเดียวกัน ต้องคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นธรรม การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เพราะทุกคนต่างมีหน้าที่รับผิดชอบไม่เหมือนกัน ดังนั้น การรับฟังและการเข้าใจอารมณ์ ความต้องการของแต่ละฝ่าย ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้ามไป

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสะเดา ยังขาดการมองสิ่งต่างๆ ในแง่บวกมองโลกในแง่ดี ซึ่งการบริหารงานและการบริหารคนผู้บริหารอาจมองว่าไม่จำเป็นต้องมองทุกอย่างในแง่ดี แต่ผู้บริหารสถานศึกษา จะมุ่งเน้นไปที่การมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จในการทำงานนั้นเป็นกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและครูในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับชาปิยา สิมลา (2563) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Goldman ที่กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์การสร้างแรงจูงใจตนเอง เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ (Goleman, 1998) นอกจากนี้การศึกษาวิจัยของปวีณา บุศยรัตน์ (2565) เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดที่ศึกษาวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเองและผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี และนอกจาก นี้ การศึกษาวิจัยของอุไรวรรณ ชูมี (2561) เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันเป็นผลจากความต้องการภายในของตัวบุคคล เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน เป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า ครูส่วนใหญ่จึงเห็นว่าการจูงใจมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้

4. ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสะเดามีทักษะการแสดงออกอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ เช่นเดียวกับชาปิยา สิมลา (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมเข้าใจบุคคลที่อยู่ภายในสถานศึกษาซึ่งการเข้าใจผู้อื่น การให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกันนั้น ย่อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้โดยง่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman ที่กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นคือความสามารถในการเข้าใจที่มาหรือสาเหตุของอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่น มีทักษะในการปฏิบัติต่อบุคคลตามการสนองทางอารมณ์ของบุคคลเหล่านั้น (Goleman, 1998) นอกจากนี้การศึกษาวิจัยของณัฐนิชา ตียะศาวัต (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเป็นความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่นๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่นๆ ได้ อีกทั้งยังมีการศึกษาวิจัยของสุทธภา เวชวิสุทธานันท์ (2562) เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ด้านการเข้าใจ

ความรู้สึกของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และต้องมีคุณลักษณะที่มีความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่นมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและมีจิตใจใฝ่บริการ ซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

5. ด้านทักษะทางสังคม โดยภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสะเตามีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับชาปิยา สิมลา (2563) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทักษะทางสังคมมีความจำเป็นต่อการดำรง ชีวิต เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ และหากย่อยลงไปทีละระดับองค์กรแล้ว การทำงานร่วมกันนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเป็นรากฐาน และคนที่มาจากต่างพื้นพ้อ ทั้งความรู้ การศึกษา การหล่อหลอมกลมกล่อมและอุปนิสัยใจคอ จึงต้องรู้จักปรับตัวให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นให้ได้การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารกับผู้อื่นทั้งด้วยวาจาและอวัจนภาษาและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นได้สมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นไว้ได้และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธรมนกาญจน์ กลิ่นน้อย และศุภพร เกตุฉนวน ที่ได้ศึกษาวิจัย (2565) เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ทักษะทางสังคมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรนอกสถานศึกษา และชุมชนควรกระตุ้นใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมรอบสถานศึกษาและชุมชนได้ดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะทางสังคม เพื่อการทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆ ได้อย่างราบรื่นโดยการสร้างอารมณ์และความรู้สึกที่ดีต่อกัน เป็นการเริ่มสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันรวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Goleman ที่กล่าวว่าผู้มีทักษะทางสังคมของผู้บริหารเป็นความสามารถจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น มีศิลปะในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี สามารถจัดการกับความขัดแย้ง ซึ่งจะทำให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม (Goleman, 1998) อีกทั้งยังมีการศึกษาของอันธิกา บุญเลิศ ที่ได้ศึกษา (2562) วิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน นอกจากนี้การศึกษาของสมฤทัย คุ่มสกุล ที่ได้ศึกษาวิจัย (2565) เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ศึกษาวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร ควรมีคุณลักษณะที่มีการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสาร

ด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่ายมีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงานและสามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้การทำงานสามารถบรรลุผลสำเร็จต่อไปได้ อีกทั้งผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์และยุทธธรรมในการบริหารงานและผู้บริหารควรแสดงออกถึงความต้องการในการบริหารได้อย่างเหมาะสม

2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ของตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีความเสมอภาคทางความคิด การตัดสินใจ และที่สำคัญมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Goleman (1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในชายหญิง 1000 คน พบว่า ผู้ที่มีเพศต่างกันมีความตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองมีความเห็นอกเห็นใจองค์ประกอบโดยรวมของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในชายและหญิงไม่ต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาได้และเปลี่ยนแปลงไปตลอดชีวิตตามวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ มีความเป็นอิสระ มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้จักยืดหยุ่นรับมือกับความเครียดได้ดี และมองโลกในแง่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Salovey and Mayer (1997) กล่าวว่าอายุไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารองค์กร เพราะความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการมีทักษะทางสังคมหรือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นว่าเป็นความสามารถจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น มีศิลปะในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี สามารถจัดการกับความขัดแย้ง ซึ่งจะทำให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ ชูมี (2561) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการรับรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ รู้สาเหตุและผลการแสดงออกทางอารมณ์ สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง มีความมั่นใจในความมีคุณค่าและความสามารถของตนซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับอายุที่ต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะผู้บริหารโรงเรียนจะขาดสมรรถภาพอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาเสริมสร้างนโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง (2561) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัย พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ในระดับดีมากที่สุด รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเนื่องด้วยสถานศึกษามีสภาพแวดล้อม จำนวนบุคลากร การบริหารงาน การกระจายอำนาจตามฝ่ายงาน การแข่งขันและความคาดหวังจากสังคมชุมชนและผู้ปกครอง เทคโนโลยีและความสะดวกในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและเล็ก ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมและแสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์ได้ดี เพื่อร่วมมือกับบุคลากรพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีการบริหาร ในบริบทที่ต่างกัน ขาดแคลนบุคลากร ส่งผลต่อการกระจายอำนาจฝ่ายงาน สื่อเทคโนโลยี ความสะดวกและ ความพร้อมในลักษณะของความยากลำบากนี้ส่งผลให้ผู้บริหารมีสภาวะกดดัน ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นรวมถึงการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์น้อยกว่าตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมฤทัย คุ่มสกุล (2559) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีการจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติควรมีแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อใช้ในการประเมินตนเอง โดยมีคู่มือ วิธีการทำแบบประเมิน และค่าคะแนนในการวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อใช้ในการรู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่นในเบื้องต้น และทำให้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อไปในอนาคต และควรมีการจัดทำหลักสูตรสำหรับผู้บริหารฝึกจัดการอารมณ์ตนเองเพื่อเพิ่มทักษะความฉลาดทางอารมณ์ รวมไปถึงควรมีการจัดโครงการฝึกพัฒนาการตระหนักรู้ตนเองให้กับผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ใช้เป็นหลักสูตรในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่เพื่อเตรียมความพร้อม จัดทำหลักสูตรสำหรับผู้บริหารฝึกจัดการอารมณ์ตนเองเพื่อเพิ่มทักษะความฉลาดทางอารมณ์ รองลงมา คือ ควรจัดทำคู่มือการจัดการอารมณ์ตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และควรจัดทำคู่มือการจัดการอารมณ์ตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นมุมานะเสมอ รองลงมาคือนำองค์ประกอบและรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปเป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ประกอบในการประเมินสมรรถนะเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะในระดับต่างๆและผู้บริหารควรสร้างภาระที่ท้าทายในองค์กร และผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและกระตุ้นความสำเร็จของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาหรือผู้อำนวยการ จัดว่าเป็นหัวหน้างานถ้าหัวหน้าไม่ เข้าใจสมาชิกในองค์กร จะทำงานด้วยกันลำบาก เพราะทุกคนต่างมีความรู้สึกนึกคิด มีความคิดเห็นส่วนตัว มีจิตใจ มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อตั้งใจจะสอนนักเรียน มีอุดมการณ์ของตนเองมา



ทั้งนั้น ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาจึง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมองเห็นความต้องการ ความรู้สึก ความเห็นใจซึ่งกันและกัน งานจะสำเร็จได้ไม่ใช่เพราะผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวแต่เพราะทุกคนต้องช่วยกันงานนั้นจึงจะสำเร็จได้ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกท่าน ได้ให้แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ การเรียนรู้ความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นเรื่องที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้ความสัมพันธ์ในการทำงานดี บรรยากาศในการทำงานดี เมื่อความรู้สึกดีก็ได้อะไรที่มีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความสุข งานที่ดีประสบความสำเร็จนั้น ต้องประกอบด้วยกันหลายสิ่ง แต่สิ่งหนึ่งสำคัญ คือ ความรู้สึกดี คิดดี ทำดี ดังนั้น การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง อารมณ์ในการทำงานทำให้ทุกอย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ

7. ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมโดยควรรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำคู่มือ After Action Review เพื่อรู้จักจุดอ่อน-จุดแข็งของตนเอง นำผลไปสู่การพัฒนาศักยภาพตนเองสม่ำเสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรมีหลักสูตรในการอบรมด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองเป็นหลักสูตรในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่เพื่อเตรียมความพร้อม

2. จากผลการวิจัย พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ รู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอสามารถตอบสนองอารมณ์ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความเห็นและการทำกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันและควรมีการประชุม อบรม ผู้บริหารและชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและสะท้อนปัญหาเพื่อร่วมกันปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. จากผลการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์เพื่อประกอบการศึกษาทำความเข้าใจและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เพราะจากผลการวิจัยทำให้เห็นว่าสามารถเป็นข้อมูล พื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาไปบูรณาการ ใช้ในการวางแผน กำหนดทิศทาง ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันและนำไปสู่การบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถึงแม้จะมีเพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งงานและขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพอใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนหรือด้านอื่นๆ เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โปธิมณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- กนกอร ไชยกว้าง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม 2 ฉบับที่) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จุฑามาศ มีน้อย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). (ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร .การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.กรุงเทพฯ ,
- ณัฐนิชา ตียะศาวัตต์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐมนกานัญญ์ กลิ่นน้อย. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 2(2), 103-116.
- ดุขฎี แก้วภักดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญนิกร คำกองแก้ว. (2562). (ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9จังหวัด

- นครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- ปวีณา บุศยรัตน์) .2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วัน เดชพิชัย) .2535). คู่มือการวิจัยและการประเมินโครงการทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ .ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมฤทัย คุ่มสกุล. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมุทรา ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง:เอสการพิมพ์.พี .
- สุภาวดี วุฒิรัตน์) .2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อวิสฎา นาโสก. (2560). ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อันธิกา บุญเลิศ.)2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Mayer J.D., Salovey P. (1997). What is emotional intelligence? In Salovey P., Sluyter D. (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). New York: Basic Books.