

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

Factors Affecting Emotional Intelligence of School Administrators under
Chonburi Primary Educational Service Area Office 1

ปรีชวัน สุจินตกาวงศ์¹ ปรีชนันท์ เจริญอารมณ์วัฒนา² และณัฐชนน ฟุเต็มวงศ์³

Pradchawan Sujintakawong, Paratchanun Charoenarpornwattana
and Nuttchana Fudemwong

Received: November 18, 2025

Revised: January 05, 2026

Accepted: January 08, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดูอยู่ในระดับปานกลาง 2) การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย บุคลิกภาพเชิงบวก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้าน มี

¹⁻³ มหาวิทยาลัยบูรพา; Burapha University

Corresponding author, e-mail: 66920426@go.buu.ac.th, Tel. 099-4429258

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวด การอบรมเลี้ยงดูแบบละเลย และบุคลิกภาพแบบหัวน้าว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความฉลาดทางอารมณ์ 3) ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกล้าเสี่ยง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักวางแผนงาน และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ ได้ร้อยละ 85.80 มีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .45 + .15(X_6) + .29(X_8) + .24(X_{10}) + .22(X_{12})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .20(Z_6) + .34(Z_8) + .28(Z_{10}) + .24(Z_{12})$$

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ปัจจัยที่ส่งผล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the levels of upbringing factors, personality factors, achievement motivation factors, and emotional intelligence of school administrators; 2) to study the relationship between upbringing factors, personality factors, and achievement motivation factors with the emotional intelligence of school administrators; and 3) to study the predictive power of emotional intelligence of school administrators. This was the quantitative research. The research population consisted of 110 school administrators. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .98. The statistical methods used to analyze the data included the mean (μ), standard deviation (σ), Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) emotional intelligence and factors influencing emotional intelligence of school administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level overall and in each aspect, except for the upbringing factors, which was at a moderate level; 2) democratic parenting, positive personality, and all

aspects of achievement motivation had a positive correlation with emotional intelligence, while, strict upbringing, neglectful upbringing, and a sensitive personality were negatively correlated with emotional intelligence; 3) upbringing factors, personality factors, and achievement motivation factors could significantly predict the emotional intelligence of school administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 at a statistical significance level of .01. The achievement motivation variables of risk-taking, conscientious personality, achievement motivation related to planning, and the openness to experience personality trait predicted 85.80% of the variance in emotional intelligence, with the raw score regression equation as follows:

$$\hat{Y} = .45 + .15(X_6) + .29(X_8) + .24(X_{10}) + .22(X_{12})$$

Or in standardized scores, as follows:

$$\hat{Z} = .20(Z_6) + .34(Z_8) + .28(Z_{10}) + .24(Z_{12})$$

Keywords: Emotional Intelligence, Influencing Factors, School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม โดยไม่ละเลยการดำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ประเทศไทยจึงมุ่งพัฒนาระบบการศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่มีสมรรถนะและคุณลักษณะสอดคล้องกับบริบทโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ระบบการศึกษาไทยยังเผชิญกับปัจจัยท้าทายไม่ว่าจะเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนปัญหาภายในด้านโครงสร้าง และกลไกการจัดการศึกษาที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลให้ไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะและคุณลักษณะตรงตามความต้องการของประเทศได้อย่างเต็มที่ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ระบบการศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทั้งนี้ การผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้นั้น มิควรเน้นเพียงเขavnปัญญาเท่านั้น แต่ควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่กันไป ซึ่งเป็น

ปัจจัยที่ส่งเสริมการปรับตัว การควบคุมอารมณ์ การเข้าใจผู้อื่น รวมถึงการรักษาสัมพันธภาพทางสังคม ส่งผลต่อความสุขและความสำเร็จในชีวิต (วรุณรัตน์ คัทมาตย์, 2567) โดยเฉพาะในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องทำงานท่ามกลางภารกิจอันซับซ้อนและแรงกดดัน การมีความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถบริหารจัดการอารมณ์ สร้างแรงจูงใจภายใน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี หากขาดทักษะดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหาร และภาพลักษณ์ของผู้นำ (กนกพร โพธิณีย์, 2562)

อย่างไรก็ตาม ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนสามารถหยั่งรู้และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถปรับอารมณ์ให้เข้ากับสถานการณ์ แก้ไขความขัดแย้งภายในตนเอง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงจะสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาวดี วุฒิรัตน์, 2561) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การอบรมเลี้ยงดู เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล เนื่องจากกระบวนการเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ พฤติกรรม และการเรียนรู้ทางอารมณ์ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ (วลัยพร ศรีรัตน์ และคณะ, 2564) โดยรูปแบบการเลี้ยงดูที่เหมาะสม จะส่งเสริมการตระหนักรู้อารมณ์ การควบคุมอารมณ์ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเหมาะสม (หนึ่งฤทัย อุตระลัก, 2562) อีกทั้ง บุคลิกภาพ ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะในบริบทของผู้บริหาร ซึ่งต้องแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ การควบคุมตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม ซึ่งการมีบุคลิกภาพที่มั่นคงจะเอื้อต่อการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และการบริหารจัดการอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ (อนุภาพ พันชำนาญ, 2567) นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นพลังผลักดันภายในที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีความพยายาม และสามารถปรับตัวต่อความท้าทายได้อย่างสร้างสรรค์ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการอารมณ์ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และความสำเร็จในหน้าที่การบริหาร (ดรรรชนี จิตคำรพ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในรอบปีที่ผ่านมายังพบว่า มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายหรือลาออกจากราชการจำนวนมาก ซึ่งอาจสะท้อนถึงภาวะผู้นำและการจัดการอารมณ์ของผู้บริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2566) และจากข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากรทางการศึกษา (2568) พบว่า ภาวะอารมณ์ของผู้บริหารมีผล

ต่อแรงจูงใจและความมั่นคงในการทำงาน เช่น การตัดสินใจที่ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล การสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรขาดความไว้วางใจและรู้สึกไม่มั่นคง ขณะที่ผู้บริหารที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีทัศนคติเป็นกลาง และแสดงออกด้วยความเข้าใจ มักได้รับการยอมรับและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่ามีอิทธิพลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพียงใด ทั้งนี้ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการหาแนวทางเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) จำนวน 15 แหล่ง เพื่อหาปัจจัยและองค์ประกอบที่ปรากฏซ้ำ จากนั้นคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีความถี่ปรากฏตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรในการวิจัย ผลการสังเคราะห์พบว่า ตัวแปร

ต้นประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ประกอบด้วย การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวด และการอบรมเลี้ยงดูแบบละเลย 2) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหัวน้าว บุคลิกภาพแบบแสดงออกทางสังคม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกระตือรือร้น และการรู้จักวางแผนงาน

ในส่วนของตัวแปรตาม ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 15 แหล่ง โดยนำมาปรับให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ผลการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม

2. การวิจัยนี้ศึกษาจากประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 82 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 110 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2568)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน มีค่าความเชื่อมั่น .98

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ผ่านระบบ AMSS โดยการใช้การสแกนคิวอาร์โค้ด และทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form จากนั้น ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาระดับปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน

การอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้สถิติ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยก่อนทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ได้แก่ ปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่าค่า VIF อยู่ในเกณฑ์ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า .10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวด และการอบรมเลี้ยงดูแบบละเลย ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านอยู่ในระดับน้อยถึงมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงออกทางสังคม และบุคลิกภาพแบบหัวนไหว ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง และการรู้จักวางแผนงาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์	N = 110		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
1. ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู	2.57	0.47	ปานกลาง	
แบบประชาธิปไตย	4.04	0.74	มาก	1
แบบเข้มงวด	2.01	0.84	น้อย	2
แบบละเลย	1.65	0.81	น้อย	3
2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	3.82	0.34	มาก	
แบบหัวนั้ไหว	1.93	0.78	น้อย	5
แบบแสดงออกทางสังคม	4.11	0.59	มาก	4
แบบเปิดรับประสบการณ์	4.18	0.57	มาก	3
แบบเห็นพ้อง	4.40	0.50	มาก	2
แบบมีจิตสำนึก	4.51	0.48	มากที่สุด	1
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.40	0.46	มาก	
ความรับผิดชอบต่อนอง	4.46	0.51	มาก	1
ความกล้าเสี่ยง	4.35	0.49	มาก	4
ความกระตือรือร้น	4.40	0.52	มาก	2
การรู้จักวางแผน	4.39	0.46	มาก	3

2. การศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ความฉลาดทางอารมณ์	N = 110		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
1. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	4.44	0.48	มาก	1
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	4.27	0.52	มาก	4
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง	4.27	0.54	มาก	5
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.34	0.48	มาก	2
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	4.29	0.46	มาก	3
รวม	4.32	0.43	มาก	

3. ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับต่ำ และการอบรมเลี้ยงดูแบบละเอียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความฉลาดทางอารมณ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์	ความฉลาดทางอารมณ์	
	<i>r</i>	<i>p</i>
ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู		
แบบประชาธิปไตย (X_1)	.46**	.00
แบบเข้มงวด (X_2)	-.15	.12
แบบละเอียด (X_3)	-.24*	.01
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ		
แบบหวั่นไหว (X_4)	-.26**	.00
แบบแสดงออกทางสังคม (X_5)	.50**	.00
แบบเปิดรับประสบการณ์ (X_6)	.67**	.00
แบบเห็นพ้อง (X_7)	.66**	.00
แบบมีจิตสำนึก (X_8)	.71**	.00
ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		
ความรับผิดชอบต่อนตนเอง (X_9)	.71**	.00
ความกล้าเสี่ยง (X_{10})	.72**	.00
ความกระตือรือร้น (X_{11})	.73**	.00
การรู้จักวางแผนงาน (X_{12})	.72**	.00

** $p < .01$

4. ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี 4 ตัวแปรเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง ปัจจัย

ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักวางแผนงาน และปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ตามลำดับ ร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 85.80 มีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังตารางที่ 4 ดังนี้

$$\hat{Y} = .45 + .15(X_6) + .29(X_8) + .24(X_{10}) + .22(X_{12})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .20(Z_6) + .34(Z_8) + .28(Z_{10}) + .24(Z_{12})$$

ตารางที่ 4 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>SE_b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (X_6)	.15	.04	.20	3.70**	< .01
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (X_8)	.29	.05	.34	5.88**	< .01
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง (X_{10})	.24	.07	.28	3.68**	< .01
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักวางแผนงาน (X_{12})	.22	.06	.24	3.82**	< .01
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	.45	.16		2.80	.01
$R = .93, R^2 = .858, \text{Adjusted } R^2 = .853, F(4, 105) = 149.90, SE_{est} = .16$					

หมายเหตุ วิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เติบโตมาในครอบครัวที่มีการดูแลเอาใจใส่ในระดับที่เหมาะสม โดยได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยเป็นหลัก ผสมผสานกับการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวด หรือการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย โดยพ่อแม่หรือผู้ปกครองมีบทบาทในการให้ความรัก ความอบอุ่น และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่อาจเข้มงวดโดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้แสดงออกทางความคิดหรือความรู้สึกและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางครั้ง สอดคล้องกับการวิจัยของหนึ่งฤทัย อุตรลัก (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวกับ

ความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า บุคคลส่วนใหญ่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยในระดับสูง ขณะที่การเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยอยู่ในระดับปานกลาง และแบบเข้มงวดกวดขันอยู่ในระดับต่ำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณกร พลพิชัย และคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูและทัศนคติต่อพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงกับพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงของเยาวชน พบว่า เยาวชนที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้วยรูปแบบเอาใจใส่ในระดับสูง ได้รับการเลี้ยงดูแบบควบคุมและแบบทอดทิ้งในระดับปานกลาง จะมีทัศนคติเชิงลบต่อพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงในระดับต่ำมาก

1.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เพราะว่าตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นตำแหน่งผู้นำสูงสุดของสถานศึกษาซึ่งจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ เช่น มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว เข้ากับผู้อื่นได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีแรงจูงใจและความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ ไตรพรหม (2564) ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเห็นพ้อง และแบบหวั่นไหว อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร คำจินดา และคณะ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้า ความสามารถทางอารมณ์ และบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงออก แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเห็นพ้อง และแบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับสูง ทำให้พฤติกรรมต่อต้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากมีบุคลิกภาพที่ดี จะส่งเสริมให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดีและร่วมมือกัน

1.3 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบสูง มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และกล้าที่จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่มีความเป็นไปได้ อีกทั้งยังมีความพยายามและ

ความกระตือรือร้นในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพร ไพรคติภพ และคณะ (2567) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแรงขับภายในที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cebeci and Çağanaga (2019) ได้ศึกษาผลของแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากผู้บริหารมีแรงจูงใจที่มากขึ้นจะส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความตั้งใจ และรับผิดชอบต่องานและสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กรมากขึ้น

1.4 ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน การบริหารจัดการ และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องรู้จักควบคุมอารมณ์และคำพูด ตลอดจนเป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมที่ดี ส่งผลให้สามารถตระหนักรู้ ควบคุม และปรับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เผชิญ สะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำทางอารมณ์ที่เอื้อต่อบรรยากาศในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุทธ์ เฉิดแผ้ว และอาคม อึ้งพวง (2566) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้ดี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hourani et al. (2020) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีการพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ จะส่งผลให้เกิดการนำที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร

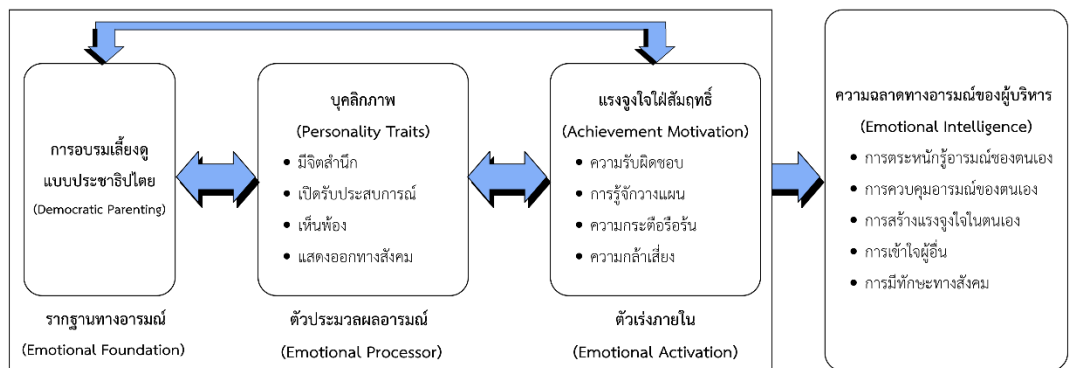
2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประมณศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นบุคลิกภาพแบบหัวน้าวมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ และการอบรมเลี้ยงดูแบบละเลยมีความสัมพันธ์ทางลบกับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความฉลาดทางอารมณ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กเป็นรากฐานสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมที่แสดงออกและอารมณ์ของผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่เติบโตมาในครอบครัวที่อบอุ่นและเอาใจใส่ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้และแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม มักจะเรียนรู้ในการเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงมีทักษะในการควบคุมอารมณ์ได้ดีกว่า ผู้ที่เติบโตในครอบครัวที่ขาดความรักและเอาใจใส่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย อุดรศักดิ์ (2562) ที่พบว่า การเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและองค์ประกอบย่อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดและแบบละเลยไม่พบความสัมพันธ์เชิงสถิติกับความฉลาดทางอารมณ์ ในขณะเดียวกัน บุคลิกภาพก็เป็นสิ่งสำคัญในการแสดงออกทางพฤติกรรมและการควบคุมอารมณ์ โดยผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่มั่นคงทางอารมณ์มีความเห็นอกเห็นใจ มีทัศนคติที่เปิดกว้าง และมีจิตสำนึกสูง มักมีแนวโน้มในการจัดการอารมณ์ของตนเองได้ดีและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้มากกว่า ในทางกลับกัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้าวซึ่งมีความวิตกกังวลและอารมณ์ไม่คงที่ จะมีแนวโน้มในการแสดงออกทางอารมณ์ที่รุนแรงและปรับตัวได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ van der Linden et al. (2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ หากบุคคลมีคะแนนบุคลิกภาพสูง ย่อมมีความฉลาดทางอารมณ์สูงตามไปด้วย และสอดคล้องกับ Kumar and Tankha (2023) ที่พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นบุคลิกภาพแบบหัวน้าวมีความสัมพันธ์ทางลบ นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นพลังภายในที่เป็นแรงกระตุ้นให้มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย และจัดการอารมณ์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ชนิ จิตคำรพ (2561) ที่ระบุไว้ว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจสูงจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และกล้าเสี่ยงในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sontakke (2016) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูงมาก

3. ผลการศึกษาศึกษาอำนาจพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักวางแผนงาน และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 85.80 ทั้งนี้เพราะความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นผลมาจากหลายปัจจัยทั้งแรงผลักดันภายในและบุคลิกภาพส่วนบุคคล ผ่านกระบวนการอบรมเลี้ยงดูที่เหมาะสม ผู้บริหารจึงมีบุคลิกภาพที่ดีและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทั้งนี้ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความกล้าเสี่ยงและการรู้จักวางแผนงาน ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความกล้าเผชิญความท้าทาย และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Odeh Murad (2021) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความนับถือตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จสามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ได้ร้อยละ 20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumar and Tankha (2023) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยห้าประการของบุคลิกภาพกับความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ปัจจัยห้าประการของบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ในเชิงบุคลิกภาพโดยรวม โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ได้ถึงร้อยละ 42.7 นอกจากนี้ ในส่วนของปัจจัยการอบรมเลี้ยงดู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพร ศรีรัตน์ และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง รูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดูส่งผลโดยตรงในทางบวกต่อบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 บนฐานปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 บนฐานปัจจัย

ด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย (Democratic Parenting) เปรียบเสมือนรากฐานทางอารมณ์ (Emotional Foundation) ประสบการณ์การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก โดยเฉพาะการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ความมีเหตุผล และความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการหล่อหลอมให้ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและมีความฉลาดทางอารมณ์

2. บุคลิกภาพ (Personality Traits) เปรียบเสมือน ตัวประมวลผลอารมณ์ (Emotional Processor) โดยบุคลิกภาพเชิงบวก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง และบุคลิกภาพแบบแสดงออกทางสังคม เป็นบุคลิกภาพที่เปลี่ยนพื้นฐานทางอารมณ์ให้เป็นพฤติกรรมการจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีบทบาทในการทำให้ผู้บริหารสามารถกำกับอารมณ์ของตนเอง วางแผน และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เปรียบเสมือน ตัวเร่งภายใน (Emotional Activation) ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการผลักดันให้ผู้บริหารรู้จักใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีแรงผลักดันเพื่อประสบความสำเร็จจะมีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้จักวางแผนงานอย่างชัดเจน และมีความกล้าเสี่ยงอย่างเหมาะสม

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร (Emotional Intelligence) เกิดจากการทำงานร่วมกันของการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ ควบคุม และใช้ทักษะทางอารมณ์ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดโครงการหรือหลักสูตรการอบรมผู้บริหารรุ่นใหม่เกี่ยวกับการจัดการอารมณ์ในเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนาบุคลิกภาพเชิงบวก รวมถึงการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้บริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน ควรสนับสนุนให้มีจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในด้านการเลี้ยงลูกในเชิงบวก เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ รู้จักบริหารจัดการตนเอง และมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรนำความฉลาดทางอารมณ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะในด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรปรับบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เปิดรับความแตกต่างด้านความคิดและวัฒนธรรม โดยหลีกเลี่ยงการแสดงบุคลิกภาพด้านลบ เช่น ความกังวล ความกลัว ความเศร้า และความโกรธ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร
3. ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการวางแผนงาน การจัดลำดับความสำคัญ และการรับมือกับความเสี่ยง เพื่อให้ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาอย่างรอบคอบและมีเหตุผล

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิมณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดรชนี จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปฐมวิทย์ วิจิรวาท. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปิยะพงษ์ ไตรพรหม. (2564). บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภัทรพร คำจินดา และคณะ. (2563). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถโดยสารบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง. วารสารสุทธิปริทัศน์, 34(110), 268-280.
- รพีพร ไพรคติภพ และคณะ. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. ใน การประชุมวิชาการระดับนานาชาติครั้งที่ 1 และระดับชาติครั้งที่ 2 INACED2 (น. 268). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา.
- วรรณกร พลพิชัย และคณะ. (2564). รูปแบบ การอบรมเลี้ยงดู ทักษะคิดต่อพฤติกรรมการใช้ความรุนแรง และพฤติกรรมการใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นในอำเภอเมือง จังหวัดตรัง. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12 (น. 389). สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรุณรัตน์ คัทมาตย์. (2567). ผู้นำต้องมี EQ เมื่อความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1136961>

- วลัยพร ศรีรัตน์ และคณะ. (2564). รูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 18(1), 37-54.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2566). *รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/chon1.go.th/personnel/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2568). *ข้อมูลอัตรากำลัง*. เข้าถึงได้จาก <http://sites.google.com/chon1.go.th/personnel/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.
- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. (งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนึ่งฤทัย อุดรศักดิ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนิรุทธ์ เฉิดแผ้ว และอาคม อึ้งพวง. (2566). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(2), 514-525.
- อนุภาพ พันชำนาญ. (2567). *จิตวิทยาบุคลิกภาพสำหรับผู้นำ*. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 385-400.
- Cebeci, O. & Çağanağa, Ç. (2019). Effects of Motivation of School Administrators on Human Resources Management. *Open Access Library Journal*, 6(7), 1-17.
- Hourani, R. B., Litz, D., & Parkman, S. (2020). Emotional intelligence and school leaders: Intelligence Among College Students. *Psychology Research and Behavior Management*, 9(1), 915-925.

- Kumar, V.V., & Tankha, G. (2023). Association Between the Big Five and Trait Emotional Evidence from Abu Dhabi. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 493-517.
- Murad, O. (2021). Relationship between Emotional Intelligence, Self-Esteem and Achievement Motivation. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 48(3), 472–483.
- Sontakke, J.P. (2016). Achievement Motivation and Emotional Intelligence: A Correlational Study. *International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 125-128.
- van der Linden, D., et al. (2017). Overlap between the general factor of personality and emotional intelligence: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 143(1), 36–52.