

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
ADMINISTRATORS' EMOTIONAL QUOTIENT UNDER
SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1



¹รุ่งนภา ทองยอด และ ²อำนวยการ ทองโปร่ง

¹Runghnapha Thongyod and ²Amnuay Thongprong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand

¹6414470035@rumail.ru.ac.th

Received: March 28, 2023; Revised: April 11, 2023; Accepted: April 25, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิชยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 310 คน โดยการใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นเทียบสัดส่วนของกลุ่มประชากรของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ด้วยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสร้าง

¹นักศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แรงจูงใจให้ตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านทักษะทางสังคม พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This article aims to study and compare the on the emotional quotient of school administrators. Samutprakan Primary School Education Service Area Office 1. Based on school size, academic status and work experience, the samples used in the study are as follows: Government teachers in schools in Samutprakan Primary School Education Service Area Office 1 used Krejcie and Morgan's sample comparison table to classify the samples. A total of 310 people used the simple random sampling method grouped by school size. The research tools included questionnaires. Use frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, T-value testing, one-way ANOVA for data analysis and a dual comparative analysis of cheffe methods. Results of the research appeared as follows: 1) The overall level of teachers' opinions toward the emotional quotient of school administrators In general, the report is at a very high level, except for motivating yourself to be at the highest level. 2) Teachers working in schools of different sizes. There were opinions on the emotional quotient of school administrators overall and each aspect was not different. 3) Teachers with different academic backgrounds. There were opinions on the emotional quotient of school administrators overall and each aspect were not different except self-control. The aspect of understanding the feelings of others social skills. The difference was found to be statistically significant at the .05

level.4) Teachers with different work experiences. There were opinions on the emotional quotient of school administrators overall and each aspect were not different except self-control and understanding other people's feelings The difference was found to be statistically significant at the .05 level.

Keywords: Emotional intelligence, School administrators, Emotional Intelligence of School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายมิติที่จะต้องปรับตัวให้ทัน ซึ่งรวมไปถึงการบริหารและการทำงานในองค์กร เช่น การนำสื่อเทคโนโลยีมาทำงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ทันต่อยุคสมัยที่ใหม่อยู่เสมอ เมื่อยุคมีความเปลี่ยนแปลงมนุษย์ก็ต่างมีอิสระในความคิด การแสดงความคิดเห็น อีกทั้งยังเพิ่มโอกาสที่จะถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วเพราะมีการนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำให้หลายคนเข้าใจว่าคนที่ประสบความสำเร็จต้องเป็นคนที่เก่งและฉลาด รวมไปถึงการมีสติปัญญาที่ดี แต่ในความจริงนั้นคนเราจะประสบความสำเร็จหรือทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ได้ใช้สติปัญญาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะยังต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาประกอบด้วย ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์นั้นสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้แต่ความฉลาดทางสติปัญญาหรือเชาว์ปัญญานั้นมีติดตัวมาตั้งแต่เกิด เราอาจจะเคยพบคนที่เรียนไม่เก่งแต่สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ แสดงว่าคนเหล่านั้นมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถจัดการกับอารมณ์ตัวเองได้ ทั้งยังสามารถเข้าใจผู้อื่น ซึ่งตรงกับความคิดของเมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1997) ที่กล่าวว่าเชาว์ปัญญาสามารถทำนายการประสบความสำเร็จในการทำงานและการเรียนได้เพียง 20 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น ส่วนที่เหลือคือความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ช่วยให้การบริหารงานถูกต้องเหมาะสม ครองงานและครองใจคนได้ พร้อมทั้งสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ต้องการให้เป็นประโยชน์กับองค์กรได้ โดยให้งานนั้นเกิดจากความรัก ความสามัคคีของคนในองค์กร เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จจนเป็นที่ น่าพอใจและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์เป็นการพัฒนาตนเองแล้วยังเป็นการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงผู้นำยุคใหม่ที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี นอกจากจะต้องมีสติปัญญาและความเชี่ยวชาญแล้ว จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางนำเสนอให้ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการพัฒนาในเรื่องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในองค์กร โดยการพัฒนาและส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลไปยังการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายไปได้และเกิดคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 72 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,543 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 310 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 หน้า 607-610) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากงานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การจงใจตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) ทักษะทางสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวิธีการดำเนินการในการกำหนดกระบวนการสำรวจเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) สอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ด้านการควบคุมตนเอง 3) ด้านการจูงใจตนเอง 4) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) ด้านทักษะทางสังคม โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับและข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จำแนก วิทยฐานะและประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปเปรียบเทียบใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 197 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.5) ขนาดเล็ก - ขนาดกลาง จำนวน 113 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.5) ส่วนประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 118 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.1) สูงกว่าประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 112 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.1) และสูงกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.8) ส่วนวิทยฐานะ ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 135 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.5) สูงกว่าวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 104 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.5) และสูงกว่า วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 71 คน (คิดเป็นร้อยละ 23)

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังนี้

	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.	ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	4.37	0.60	มาก	4
2.	ด้านการควบคุมตนเอง	4.41	0.61	มาก	3
3.	ด้านสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	4.51	0.51	มากที่สุด	1
4.	ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.32	0.65	มาก	5
5.	ด้านทักษะทางสังคม	4.43	0.61	มาก	2
	รวม	4.41	0.57	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิชยฐานะและประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2, 3, 4 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความฉลาดทางอารมณ์	ขนาดเล็ก-ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ		t	p
		$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1	ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	4.46	.63	4.33	.59	1.777	.077
2	ด้านการควบคุมตนเอง	4.49	.67	4.37	.58	1.179	.081
3	ด้านสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	4.56	.55	4.48	.50	1.207	.229
4	ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.38	.71	4.30	.62	1.011	.313
5	ด้านทักษะทางสังคม	4.43	.69	4.44	.57	-.049	.961
	รวม	4.34	.62	4.24	.53	1.156	.249

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ความฉลาดทางอารมณ์	วิทยฐานะ							
		ไม่มี วิทยฐานะ		ชำนาญการ		ชำนาญการ พิเศษขึ้นไป		f	p
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	4.36	.66	4.32	.64	4.50	.40	1.964	.142
2.	ด้านการควบคุมตนเอง	4.46	.58	4.26	.72	4.54	.46	5.16*	.006
3.	ด้านสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	4.49	.56	4.52	.50	4.53	.45	.137	.872
4.	ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.34	.63	4.19	.74	4.51	.51	5.376*	.005
5.	ด้านทักษะทางสังคม	4.47	.61	4.30	.71	4.57	.42	4.522*	.012
	รวม	4.42	.58	4.32	.63	4.53	.40	3.021	.050

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ความฉลาดทางอารมณ์	ประสบการณ์การทำงาน							
		น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		f	p
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	4.34	.68	4.35	.63	4.48	.41	1.571	.209
2.	ด้านการควบคุมตนเอง	4.45	.60	4.3	.71	4.53	.47	3.627*	.028
3.	ด้านสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	4.46	.58	4.55	.50	4.53	.44	.864	.422
4.	ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.3	.65	4.24	.73	4.48	.53	3.12*	.046
5.	ด้านทักษะทางสังคม	4.44	.62	4.36	.63	4.53	.46	1.895	.152
	รวม	4.4	.60	4.36	.62	4.51	.42	1.737	.178

จากตาราง 4 พบว่า พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

เขต 1 พบว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด คือ ด้านสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอบคัดเลือกได้ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีเป้าหมายในการอบรมเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ได้มีคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพที่ดี มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความก้าวหน้าความเป็นสากล มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนสามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงมีแรงจูงใจเป็นพลังในการผลักดันผลของความต้องการในตัวบุคคล เป็นพลังที่กระตุ้นให้อยากทำงาน และพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า จึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่สุดของผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของโกลแมน Goleman (1988) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดพลังในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ตนเองเพื่อให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคและความล้มเหลว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้เข้ามาดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่มีแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันและกระตุ้นให้อยากทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อยากเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อุไรวรรณ ชูมี (2561) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจและเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง รองลงมาคือผู้บริหารสามารถมองเห็นและแยกแยะด้านดีและไม่ดีในการปฏิบัติงานได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินตนเองได้ รู้จุดเด่น จุดบกพร่องในการบริหารงานของตนเองทุกขั้นตอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสามารถในการทำงานหรือการบริหารงานที่จะต้องมีความสามารถในการคิดและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมแล้ว ผู้บริหารยังต้องสามารถรับรู้ความรู้สึกตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างหนักแน่นและมั่นคงในทุกการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Goleman (1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ตระหนักรู้ในตนเองนั้น สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ และดังที่ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นการรับรู้อารมณ์ของตนเองที่เป็นจริง โกรธรู้ว่าโกรธ เสียใจรู้ว่าเสียใจการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองหรือการรู้จักอารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี วุฒิรัตน์ (2561, หน้า 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการตระหนักรู้ในตนเองภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการควบคุมตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนได้เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์กับผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีเหตุผล มีสติที่มั่นคงในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ออน (Bar-on) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในการควบคุมตนเองเป็นความสามารถไปจัดการความเครียดอดทนในการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม การจัดการกับอารมณ์ของตนเองเป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกทางอารมณ์ทั้งดีและไม่ดี ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลสถานที่ เวลาและสถานการณ์การจะจัดการกับอารมณ์ได้อย่างสมเหตุสมผลถึงการเกิดอารมณ์ การแสดงพฤติกรรมที่มีผลย้อนกลับในทางบวกและการแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม สถานที่ เวลา และสถานการณ์ นั้นๆ แนวทางการฝึกการจัดการกับอารมณ์ของตนเองสามารถดำเนินการได้

1.3 ด้านสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการและพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและร่วมงานได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีเสมอ ดังทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom (1998) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน ทำให้บุคคลมีความพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามอยู่สอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเพิ่มความเข้มข้นของแรงจูงใจด้วย Goleman (1998, pp. 93-102) กล่าวว่า การจูงใจตนเองคือการใช้พลังความรู้สึกภายในตนเองเป็นสิ่งที่กระตุ้นเตือนให้ตนทำกิจกรรมต่างๆ ให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 1-3) ได้สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง คือ ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ประกอบด้วยความรู้ศักยภาพตนเอง มีการสร้างขวัญกำลังใจให้ตนเองได้และมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย ทั้งนี้จึงอาจส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น แม้ค่าเฉลี่ยจะอยู่ในระดับมากแต่ก็จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้ฟังที่ดีเมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหา รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและตัดสินใจร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจในอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้การที่ค่าเฉลี่ยด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการทำงานและการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย โดยการเน้นคุณภาพและการดำเนินการตามนโยบายต่างๆ ที่ทางรัฐบาลได้กำหนดมา ปฏิบัติภารกิจตามเป้าหมายอย่างเต็มที่ จึงอาจทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและขาดการเข้าใจ เข้าถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องกับแนวความคิดของ คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper & Sawaf) ที่ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ความเข้าใจ และประยุกต์ใช้อารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่นได้ และนิตา แซ่ตั้ง (2560) ได้สรุปว่าการเข้าใจผู้อื่นหรือการที่เราเอาใจเขามาใส่ใจเรา นั่น คือ การรับรู้และรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่น มีจิตใจให้บริการโดยมีการตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ดี สามารถรู้ความเห็นของผู้อื่น และส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาความสามารถให้ถูกทางและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้โอกาสทุกคนเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษอร ฝักวาจา (2559) ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก 1.5 ด้านทักษะทางสังคม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงานเสมอ

รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนากับหน่วยงานภายนอกได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือและนำพาองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสามารถในการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม มีความกว้างขวาง ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายในการคบค้าสมาคมกับผู้อื่น มีความสามารถในการประสานงานประชุมที่ดี สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กิเซลลิ (Ghiselli, 1971 หน้า 15) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านทักษะสังคม ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การรู้จักกาลเทศะ การแสวงหาความร่วมมือและความสามารถในการบริหาร ทั้งนี้อาจทำให้การแสดงออกทางภาวะผู้นำในด้านทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะทางสังคมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวชาปิยา สิมลา ที่ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษา ด้านทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิชยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านอย่างอิสระและคล่องตัว ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันวางแผนและดำเนินกิจกรรมการศึกษาต่างๆ โดยเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันแม้จะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน

2.2 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวิยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษา ต่างมีศักยภาพหรือการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการควบคุม ดูแล กำกับ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ มีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความต้องการที่หลากหลายและการเปลี่ยนแปลง

ที่รวดเร็วได้ และยังมีความสามารถในการควบคุม หรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ การแสดงออกในด้านภาวะผู้นำต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้ จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยแต่ละบุคคลจะมีการนำประสบการณ์จากการทำงานมาประยุกต์ใช้เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า อาจจะเห็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการที่จะสร้างความสัมพันธ์ให้คงอยู่ยืนยาว มีความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ มีความยืดหยุ่น สามารถแก้ปัญหาได้ กล้าแสดงออก รู้จักทำงานเป็นทีม รู้สึกเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ดังนั้นสิ่งเหล่านี้อาจจะแสดงออกให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้เห็นจึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา คือ 1) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เสมอเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรศึกษา วิเคราะห์ ประเมินจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง เพื่อสร้างความเข้าใจในตนเอง 2) ด้านการควบคุมตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้ร่วมงาน 3) ด้านสร้างแรงจูงใจตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคนิควิธีการในการสร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีพลังในการทำงานร่วมกันตนเองอย่างมีเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จ 4) ด้านการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม รับฟังปัญหา และให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ 5) ด้านทักษะสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชาปิยา สิมลา. (2563). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทักษอร ฝีกวาจา. (2559). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิดา แซ่ตั้ง. (2555). *ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดในการเผชิญอุปสรรคที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รายงานการประเมินภายนอก รอบสี่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนอนุบาลวัดพิชัยสงคราม. สมุทรปราการ: โรงเรียนอนุบาลวัดพิชัยสงคราม 6, 2560
- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- Bar-On, Reuven., and James Parker D.A. *The Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey – Bass. 2000, 108
- Cooper, Robert K. and Sawaf, Ayman. *Excutive EQ intelligence in Leadership and organization*. New York : Berkly Publishing Group. 1997, 125.
- Daniel Goleman, *Primal leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence* (Boston: Harvard way, Massachusetts, 2013), 142-143
- Peter Salovey and John D. Mayer, *Emotional Intelligence Imagination Cognition and Personality* (New Jersey: McGraw-Hill, 1997), 11

