

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
EMOTIONAL INTELLIGENT OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND
TEACHERS 'S WORK MOTIVATION IN PHITSANULOK PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



¹ศุภณัฐ ปานทอง และ ²เอื้อมพร หลินเจริญ

¹Supanat Panthong and ²Aumporn Lincharearn

¹มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย

¹Naresuan University, Thailand

¹supanatp65@nu.ac.th

Received: May 30, 2023; **Revised:** June 20, 2024; **Accepted:** August 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 112 คน และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 112 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ผลการวิจัยพบว่า

¹นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน รองลงมาด้านการควบคุมตนเอง ด้านการมีทักษะสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความยอมรับนับถือ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์,แรงจูงใจ

Abstract

The research aimed to 1) study the school administrator's emotional intelligent under phitsanulok primary educational service area office 1 to 2) study the teacher's work motivation under phitsanulok primary educational service area office 1 to 3) study relationship between the school administrator's emotional intelligent & teacher's work motivation under phitsanulok primary educational service area office A sample was the school administrator under phitsanulok primary educational service area office 1 in the 2023 academic year. Totaling 112 and teachers under phitsanulok primary educational service area office 1 in the 2023 academic year totaling 112 The tool used to collect data was a questionnaire. The statistics found that. The results of the study of school administrator's emotional intelligent under phitsanulok primary educational service area office 1 was the over all at high level when examining the specific aspects, it is found that the highest average was self-awareness following by self-controlling ,social skills,

self-motivation and the lowest average was empathy. The results of the study of the teacher's work motivation under phitsanulok primary educational service area office 1 was the over all at high level when examining the specific aspects, it is found that the highest average was Achievement following by work's style , responsibility, advancement and the lowest average was recognition. The relationship between school administrator's emotional intelligent and teacher's work motivation under phitsanulok primary educational service area office 1 found that the correlation coefficient between school administrator's emotional intelligent and teacher's work motivation under phitsanulok primary educational service area office 1 was correlatively at a medium level significant at the level of 0.05

Keywords : Emotional Intelligent ,Motivation

บทนำ

ในปัจจุบันแต่ละองค์กรต่างก็มีรูปแบบและแนวทางในการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร โดยมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุดคือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร โดยปัจจัยที่จะทำให้องค์กรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถในการทำประโยชน์ให้แก่องค์กร โดยแรงจูงใจเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ผู้บริหารของแต่ละองค์กรใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างสุดความสามารถด้วยความเต็มใจย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และการสร้างแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสมและมากพอจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจทุ่มเท และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรของตนให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (จิรัฐ โสตา, ชยุต ภาวนันท์กุล, 2566) การทำงานของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของการแข่งขัน ทั้งในด้านการแข่งขันกับตัวเอง แข่งขันกับผู้อื่น รวมไปถึงการแข่งขันกับเวลานอกจากต้องจูงใจตัวเองแล้ว ผู้บริหารขององค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรเองรวมถึงสมาชิกในสมาชิกในองค์กรมีแรงขับเคลื่อนในการพาให้องค์กรก้าวหน้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ(วิไล พรหมดาว, 2563) แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะเป็น

การกระตุ้นจิตใจของบุคคลโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจโดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อสนองตอบนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภารัตน์ กุลโชติ ,2566)

จากการพัฒนาประเทศภายใต้โมเดล ไทยแลนด์ 4.0 โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่าง ๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลังกันขับเคลื่อนผ่านโครงการ บัณฑิตความร่วมมือ กิจกรรม หรืองานวิจัยต่าง ๆ การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำและการยกระดับคุณภาพชีวิต ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยีและในด้านของรูปแบบการทำงาน การสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา ส่งผลให้ผู้บริหารยุคใหม่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในช่วงขณะที่เกิดสถานการณ์สำคัญเพราะเกิดความเครียดจากหลายด้านและจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจในองค์กร เป็นเหตุให้เกิดข้อผิดพลาด ดังนั้นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นปัจจัยหลักของผู้บริหารในทุกองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุมตนเอง จะช่วยให้การดำเนินงานและการดำเนินชีวิตมีทิศทางที่ดีขึ้น ในปัจจุบันนักจิตวิทยาค้นพบว่าปัจจัยที่ทำให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ไม่ใช่แค่ใช้ความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียวเพราะการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ก็เป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจึงควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์กรและแก้ปัญหาขององค์กรที่มาจากปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร(ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์,2562) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับทั้งบุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ในการที่ผู้บริหารแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ จะทำให้ผู้ร่วมงานด้วยเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลให้การทำงานในครั้งต่อไปสามารถร่วมมือกันได้อย่างราบรื่น แต่การที่ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้จะทำให้บุคลากรจึงไม่รักและศรัทธาในตัวผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดการต่อต้านและเกิดความขัดแย้งกับผู้บริหาร (อนุพล สนมสร,2565)

จากปัญหาและความสำคัญทั้งหมดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ทั้งความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางการศึกษาและองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครู สำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการ

พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 112 โรงเรียน โดยมีจำนวนผู้บริหารโรงเรียน 112 คน และจำนวนครู 1,091 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 112 คน และ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 112 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรหลักที่สำคัญ 2 ตัวแปรได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการทำงานของครู ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน 2) ด้านการควบคุมตนเอง 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 4) ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น 5) ด้านการมีทักษะสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อโรงเรียน เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบและแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

- 1.ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน (self-awareness) จำนวน 4 ข้อ
- 2.ด้านการควบคุมตนเอง (self-regulation) จำนวน 4 ข้อ
- 3.ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (self-motivation) จำนวน 4 ข้อ
- 4.ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (empathy) จำนวน 4 ข้อ
- 5.ด้านการมีทักษะสังคม (social skill) จำนวน 4 ข้อ

3.2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อโรงเรียน เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบและแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ความยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ
4. ความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในคอมพิวเตอร์โดยเลือกเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานและนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์หาค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 การวิเคราะห์หาค่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.4 การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการควบคุมตนเอง ด้านการมีทักษะสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และ ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมารับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองอยู่เสมอ และรู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตน และเข้าใจความต้องการของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ศึกษาพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อเกิดปัญหา สามารถจัดการกับอารมณ์ของตัวเองได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษารู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ และเป็นคนมีทัศนคติและความคิดในเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาสามารถมองและ

แยกแยะสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยความเป็นกลาง รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ดี และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ด้านการมีทักษะสังคมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมสร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายสัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านความยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.1 ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด สามารถใช้วิธีการต่างๆเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ด้านความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และ มีความรู้สึกทึ่งว่าอาชีพมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน งานที่ได้รับมอบหมายล้วนแต่เป็นงานที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ทราบจุดมุ่งหมายของงานที่ทำอย่างชัดเจนก่อนทำงานนั้น งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันตรงตามความสนใจ และครูมีอิสระและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันเวลา และถูกต้องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา มีความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานเมื่อพบอุปสรรคในการทำงานจะพยายามแก้ปัญหาและทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ละทิ้งงาน และ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามระยะเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนได้อย่างเหมาะสมกับผลงาน เห็นโอกาสในการเลื่อนสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 อารมณ์เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต นอกเหนือจากระดับสติปัญญาเป็นพลังทางจิตทำให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์การรู้จักความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองเพื่อพัฒนาและแก้ไขศักยภาพของตนเองและครอบครัวในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้ที่มีเขาว์อารมณ์สูงเป็นผู้ที่รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่นและมีทักษะทางสังคมยอมเป็นที่รักและที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ลดการสูญเสียพลังจากปัญหาทางอารมณ์เนื่องจากความขัดแย้งหรือการขัดขวางจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้สามารถนำพลังมาใช้ประโยชน์ในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ผลงานมีประสิทธิภาพย่อมได้รับการเสริมแรงจากที่ทำงาน เป็นวงจรให้เกิดพลังจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้นทำ

ให้สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างเต็มที่แก่สถานที่ทำงานดังที่ โกลแมน (Goleman. 1998) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และบริหารจัดการอารมณ์ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเองและความสัมพันธ์กับบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนิรุทธ์ เติตแผ้ว และอาคม อึ้งพวง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความสามารถในการจูงใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเข้าใจผู้อื่น การตระหนักรู้ตนเอง และการมีทักษะทางสังคม จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์และควรหาทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า 0.228 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.2 ($R^2 = .052$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.334 ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรต่อผู้บริหาร และต่อบุคลากรช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถร่วมการทำงาน แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดง บทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ พยายามและความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น อันก่อให้เกิดพลัง สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจะต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่บาร์นาร์ด (Barnard. 1972) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายรูปแบบโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีราภรณ์ ธีระหมอก (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 :

ตามทัศนะของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครูพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดความสามารถในการเลือกทางเลือกที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อนำทางเลือกที่ดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุดมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา กำหนดทิศทางการดำเนินที่ชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาเข้าใจตรงกัน ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องมีขั้นตอนที่ชัดเจน และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนการได้รับการยอมรับและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะครูผู้สอนต้องมีคุณลักษณะเกี่ยวกับความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเองสามารถบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเอง และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ จึงควรมีการพัฒนาฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

จิรัฐ โสตา, ชยุต ภาวนันท์กุล. (2566). แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น. รายงานการประชุม Graduate School Conference 5(1), 56-62.

ธีราภรณ์ ณะนะหมอก. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

- ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์. (2562). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหารยุคใหม่. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 7(2), 12 -26.
- วิไล พรหมดาว. (2563). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 20(4), 53-54.
- สุภารัตน์ กุลโชติ.(2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อนิรุทธ์ เจริญแผ้ว,อาคม อึ้งพวง.(2566).การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วารสารพุทธ ปรัชญาวิวัฒน์.7(2).514-525.
- อนุพล สนมศ.(2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Barnard, Chester I. (1972). The Function of the Executive. Massachusetts: Harvard University Press.
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantum Book. Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Book.

