

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล
ของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

สุภาวดี วุฒิรัตน์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุภาวดี วุฒิรัตน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

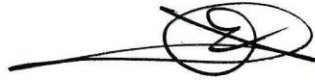


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมนึก ทองเอี่ยม)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ดร.สมนึก ทองเอี่ยม)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.สมนึก ทองเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่มีรายนามอยู่ในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและข้าราชการครู โรงเรียนอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์และให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ซึ่งเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

สุภาวดี วุฒิรัตน์

56990062: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์/ การดำเนินงานด้านบุคคล

สุภาวดี วุฒิรัตน์: ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (THE SCHOOL ADMINISTRATORS' EMOTIONAL QUOTIENT FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL; SAI NOI DISTRICT, UNDER THE OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิมสวัสดิ์, กศ.ด. 86 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ และแบบสอบถามการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40-0.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

56990062: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ENOTIONAL QUOTIENT/ PERSONNEL MANAGEMENT

SUPAWADEE WUTHIRAT: THE SCHOOL ADMINISTRATORS' EMOTIONAL QUOTIENT FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL; SAI NOI DISTRICT, UNDER THE OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWARD, Ed.D. 86 P. 2018.

The objectives of this research were to study 1) the level of the emotional quotient of school administrators, 2) personnel administration in school and 3) the relationship between the emotional quotient of school administrators and personnel administration 4 schools in Sai Noi district under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2.

The sample was 32 primary school administrators in Sai Noi district under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2 in 2018. The data collecting instrument was a set of five-point-rating-scale questionnaire developed by the researcher and the data was analyzed through percentage, Mean, Standard Deviation and Pearson's correlation.

The research findings were as follows 1) the level of the emotional quotient of school administrators in school in Sai Noi district under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2 was at a high level; 2) personnel administration in schools in Sai Noi district under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2 was at a high level, and 3) the relationship between the emotional quotient of school administrators and personnel administration in schools was related at the significant level of .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์.....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคล.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล.....	41
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก.....	77
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	86

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2..... 36
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 43
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 44
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ..... 45
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง โดยรวมและรายข้อ.. 46
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการจูงใจตนเอง โดยรวมและรายข้อ..... 47
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ..... 48
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านทักษะทางสังคม โดยรวมและรายข้อ..... 49
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของ สถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 50
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของ สถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ..... 51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของ สถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ.....	52
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของ สถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายข้อ.....	53
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของ สถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ.....	54
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม.....	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 นั้นส่งผลให้วิถีการดำรงชีวิตของคนในสังคมที่แตกต่างกันให้มีความแตกต่างกันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งการศึกษานั้นถือเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบายหลักสูตร แนวปฏิบัติอื่น ๆ ไปลงมือปฏิบัติโดยตรง ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำเนินงานในฐานะผู้ควบคุม บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2551, หน้า 121; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 1-3)

ความฉลาดทางอารมณ์หรืออีคิวเป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิต ผู้ที่มีความสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและคนอื่น สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ได้ รู้จักแยกแยะควบคุมอารมณ์ แสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข บุคคลนั้นเรียกว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนควรมีหรือพัฒนาให้ดีขึ้น เนื่องจากในชีวิตประจำวันมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นว่าคุณเก่งทางด้านปัญญาแต่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนหรือเป็นคนไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Gibbs, 1995, p. 261) จากการศึกษาค้นคว้าของนักวิจัยโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ) นั้น พบว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่มีสติปัญญาดีเสมอไป นักวิชาการต่างตระหนักดีว่าสติปัญญาอย่างเดียวนั้นไม่สามารถทำให้การเรียนหรือทำงานด้านต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์

เป็นส่วนประกอบด้วย Goleman (1998, p. 45) ได้กล่าวว่า เชาวน์ปัญญาและความสามารถทางเทคนิคหรือทักษะทางเทคนิคมีความสำคัญแต่ความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งมีความสำคัญมาก ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จของบุคคล เชาวน์ปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียงร้อยละ 20 และอีกร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ จึงทำให้ผู้บริหารต้นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1994, p. 65) ที่ได้กล่าวว่า คนที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องมุ่งความสำเร็จของงานและต้องสามารถสนองความต้องการ ที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วย คือ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ พร้อมทั้งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนสำคัญในชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านการศึกษา ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน ได้เรียนรู้และพัฒนาตน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้โดยที่งานสำเร็จเป็นผลคนก็เป็นสุขเกิดความรักในงาน รักองค์กร การสื่อสารระหว่างบุคคลก็เป็นไปได้ด้วยดี มีความเข้าใจกัน ส่งเสริมให้มีการใช้ศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างสูงสุด ผู้บริหารที่เก่งกับผู้บริหารที่ดীনั้นแตกต่างกันเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา อารมณ์ย่อมส่งผลหรือมีอิทธิพลให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอารมณ์และความรู้สึกตามไปด้วย (จุฑามาศ มีน้อย, 2554, หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ตาม ทิศทางการปฏิบัติงานตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพในหลายด้าน จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้เดินทางไปสู่จุดหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ การบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7) การที่ผู้บริหารจะบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพบนความร่วมมือของบุคลากรในการทำงานนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความสามารถในการบริหารทั้งงานและคนแสดงออกกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความพึงพอใจ นอกจากผู้บริหารจะต้องมีสติปัญญาและมีความเชี่ยวชาญแล้ว จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการตนเองได้และมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี โดยมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และมีความอดทนในการแก้ปัญหา มีความอดทนในการเรียนรู้สิ่งที่ยาก ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น และจากการศึกษา เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า อารมณ์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เนื่องจากความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะงานบริหาร นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถแล้วยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแล้ว

ยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้อื่นด้วย ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ แต่หากขาดความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่นและไม่สามารถจูงใจให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ได้ผลดีแล้ว ย่อมไม่สามารถบริหารงานให้องค์กรนั้นให้ดำเนินการไปได้ ด้วยดีหรือมีประสิทธิภาพได้ จากผลงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า องค์กรประกอบสำคัญที่นำไปสู่ ความสำเร็จเกิดจากความฉลาดทางอารมณ์ประมาณ 75-80% ขณะที่เป็นส่วนของสติปัญญาเพียง เล็กน้อย ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาแล้วว่าการพัฒนาความรู้หรือเชาวน์ปัญญา เพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้คนเป็นคนดีได้ จำเป็นต้องพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมหรือความฉลาด ทางอารมณ์ควบคู่กันไปด้วย (ชิตารัตน์ รัชมี, 2556, หน้า 2-3)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักอันหนึ่งของผู้บริหาร เพราะ การดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยคน เพราะคนคือปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการทำงาน องค์กรใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพขององค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่หรือเงินมากพร้อมเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้ ทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ก็อาจทำให้องค์กรนั้นไม่ประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารเพื่อให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ บำรุงรักษาคนดีมีความรู้ ความสามารถไว้ใน หน่วยงานให้มากที่สุด ผู้บริหารที่ดำเนินการด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถใช้ ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการบริหารด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน (นงคริย์ ทนเพื่อน, 2550, หน้า 4-5) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพราะผู้บริหารที่มี ความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมจะช่วยให้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดผลสำเร็จดีขึ้น สามารถ โน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้ รู้จักใช้คนและครองใจคนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของ องค์กรให้มีความเจริญงอกงามขึ้นมาได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (2561) เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมุ่งเน้นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งปริมาณและคุณภาพ ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกทำให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลา การขับเคลื่อนให้หน่วยงานมีการปรับปรุง ตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อให้ เป็นไปตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร สิ่งสำคัญคือต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การให้ความสำคัญ ในการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน

โดยการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานด้วยความสุข จากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการตรวจสอบราชการประจำปี 2560 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (2560, หน้า 15) พบว่า ปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังมีกรณีการกระทำผิดวินัยเนื่องจากรู้เท่าไม่ถึงการณ์และการขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบวินัย รวมทั้งขาดความใส่ใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติราชการโดยยึดถือความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เห็นระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นเพียงวิธีการปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรมิได้จำเป็นเฉพาะก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเท่านั้น แต่จำเป็นทั้งก่อนและหลังจากการได้รับการบรรจุและตลอดเวลาที่ทำงานอยู่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

คำถามของการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงาน ด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 หรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

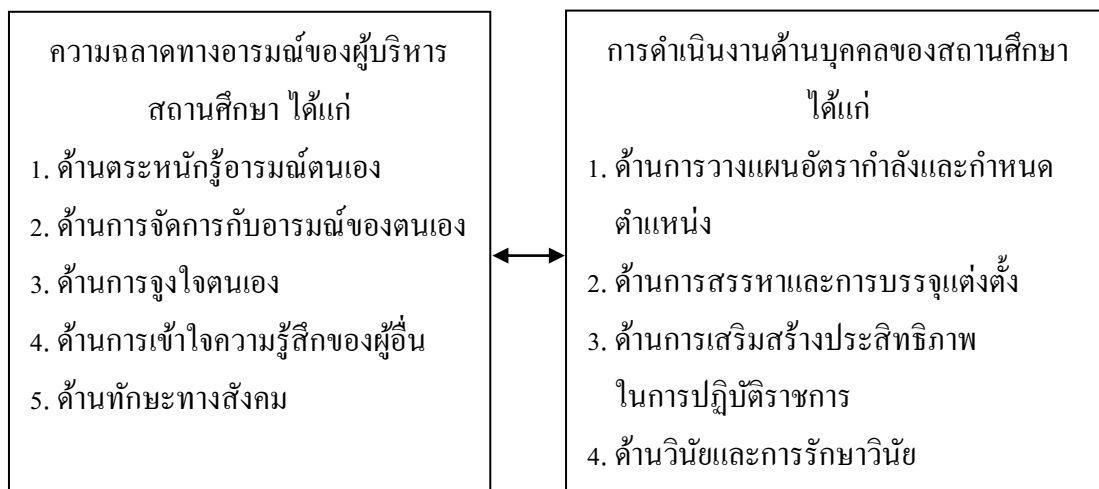
1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดด้านความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Goleman (1998) แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม และการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ตามคู่มือการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัยตามกรอบ แนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองเพื่อเป็น องค์ความรู้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำการศึกษาคครั้งนี้ ตามแนวคิดของ Goleman (1998) แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ของ ตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและด้านทักษะทางสังคม

การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาซึ่งศึกษาตามคู่มือการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายไว้ 5 ด้าน ได้แก่

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาเพียง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย

2. ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 จำนวน 16 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 จำนวน 398 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 3) ด้านการใส่ใจตนเอง 4) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) ด้านทักษะทางสังคม

3.2 การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดีและใช้พลังจากการรู้จักอารมณ์ ชี้นำความคิด การกระทำ ตลอดจนแก้ไขความขัดแย้งในตนเอง ในชีวิตประจำวัน ในการทำงาน และในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้ความสามารถของตนเองและสามารถประเมินตนเองได้ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม ควบคุมตนเองได้ ยืดหยุ่น และปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอด

1.3 ด้านการจูงใจตนเอง หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาโดยไม่ทอดทิ้งและมุ่งมั่นในการไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคงแม้จะมีอุปสรรค

1.4 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การมีความเข้าใจผู้อื่น รับรู้และยอมรับความต้องการของผู้อื่น ช่วยส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น รู้จักประสานความสัมพันธ์กับผู้อื่นและให้กำลังใจผู้อื่นเมื่อมีโอกาส

1.5 ด้านทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สื่อสารกับผู้อื่นได้ สร้างความเข้าใจระหว่างกันได้ มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และทำให้ผู้อื่นมีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือ

2. การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ถูกนำออกมาใช้จนส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้าและกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ได้ประโยชน์สูงสุด

2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งรัดให้เข้าสมัครงานในสถานศึกษา ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงานมีการมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถานศึกษา

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเองและการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองจังหวัดจันทบุรี 4 อำเภอ คือ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาพัฒนาวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 124 แห่ง ในอำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อยและอำเภอปากเกร็ด ดำเนินการจัดการศึกษาโดยการนำยุทธศาสตร์ นโยบาย ตามกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของส่วนราชการ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภารกิจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ การร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา กำหนดทิศทาง วางแผนการทำงานและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ โดยนำหลักการแนวคิดของ Balanced Scorecard การ SWOT เพื่อมุ่งส่งเสริมพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีการจัดโครงการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านการพัฒนาคุณภาพความรู้และเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็น 1 ใน 225 เขตพื้นที่การศึกษา อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีขอบข่ายความรับผิดชอบดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 ของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 79/4 หมู่ 6 ถนนกาญจนาภิเษก ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11140 มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 124 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 64 แห่ง และสถานศึกษาเอกชน จำนวน 60 แห่ง ปัจจุบันโรงเรียนในอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีจำนวน 16 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2561) ดังนี้

1. โรงเรียนวัดคลองขุนศรี
2. โรงเรียนวัดเสนิงค์
3. โรงเรียนวัดยอดพระพิมล
4. โรงเรียนบ้านคลองไต่ะนุ้ย
5. โรงเรียนวัดคลองขวาง
6. โรงเรียนวัดมะสง
7. โรงเรียนวัดคลองเจ้า
8. โรงเรียนชุมชนวัดไทรน้อย
9. โรงเรียนวัดคลองตาค้าย
10. โรงเรียนบ้านคลองฝรั่ง
11. โรงเรียนวัดไทรใหญ่
12. โรงเรียนดีมากอุปถัมภ์
13. โรงเรียนบ้านราษฎร์นิม
14. โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์นิม
15. โรงเรียนวัดลากค้อน

16. โรงเรียนวัดเพรางาย

การจัดการศึกษาของโรงเรียน อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

วิสัยทัศน์ องค์กรคุณภาพจัดการศึกษาตามมาตรฐานสู่ระดับสากล ด้วยระบบเทคโนโลยี
ที่ทันสมัย บนพื้นฐานความเป็นไทย ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาค
และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติสู่ระดับสากล

ค่านิยม ธรรมภิบาล คือ อุดมการณ์ของเรา

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
นำยุทธศาสตร์ นโยบายตามกลยุทธของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้เป็น
แนวทางในการกำหนดนโยบายของส่วนราชการ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานจากผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียทุกภาคส่วน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภารกิจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ
การร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา กำหนดทิศทาง วางแผนการทำงานและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ
ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ โดยนำหลักการแนวคิดของ Balanced scorecard การ SWOT นอกจากนี้
ยังมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปี Key performance indicators มาใช้เป็นเครื่อง
ตัดสินผลการบริหารจัดการของหน่วยงาน และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
โดยการนำหลักการวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน Performance based budgeting และ
ผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ Result based management ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่
ครอบคลุมใน 5 เรื่อง คือ 1) การวัดผลการปฏิบัติงาน 2) การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงาน
3) การควบคุมคุณภาพงาน 4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และ 5) การให้อิสระในการทำงาน
มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้กำหนดนโยบายสำคัญด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ด้วยเป้าหมายค่านิยมในการทำงาน “คุณภาพการศึกษา คือ งานของเรา” ภายใต้แนวคิดการบริหาร
จัดการศึกษา “สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีมาตรฐาน สถานศึกษามีคุณภาพ” ดังนั้น นโยบายที่ 1
นักเรียนชั้น ป.1 อ่านออกเขียนได้ นโยบายที่ 2 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ NT และ O-NET ให้สูงขึ้น
นโยบายที่ 3 เสริมสร้างลักษณะนิสัยของผู้เรียนตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ นโยบายที่ 4
สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง นโยบายที่ 5 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและ
บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป้าประสงค์ 1) ผู้เรียนทุกระดับมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย
และมีคุณภาพตามมาตรฐาน 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมี
คุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค 3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ

การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งและเป็นกลไกการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากลตามศักยภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับความมีประสิทธิภาพของมนุษย์ กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) รวมทั้งทักษะทางเทคนิคในการช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ นอกจากนี้บุคคลยังมีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งทวีตามความสูงของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ เพราะการมีทักษะและความเข้าใจทางอารมณ์ จะช่วยเป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของผู้นำ

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion)

Salovey and Mayer (1990, p. 185) ได้ให้ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการตรวจสอบและควบคุมความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น และใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

Gardner (1993, p. 10) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถหรือศักยภาพทางอารมณ์ของแต่ละคนและได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์เป็นสองลักษณะ คือ ความฉลาดต่อบุคคลอื่น (Interpersonal intelligence) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสมและอีกลักษณะ คือ ความฉลาดในตนเอง (Intrapersonal intelligence) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของตนเองและสามารถแยกแยะตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเอง นำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

Cooper and Sawaf (1997, p. 42) ได้ให้ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ เข้าใจ ประยุกต์ใช้พลังของตนเอง การรู้จักอารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าผู้อื่นได้

Goleman (1998, p. 317) ได้ให้ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเองบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้โดยเชื่อว่าเขาว่าอารมณ์นั้นแตกต่างจากเขาว่าปัญญาแต่เสริมเกื้อกูลกัน คนที่เก่งแต่ขาดความฉลาดทางอารมณ์มักจะทำงานให้กับคนที่มิระดับเขาวนปัญญาต่ำกว่าตนแต่มีความเป็นเลิศด้านทักษะความเก่งคน

Higgs and Dulewicz (1999, p. 20) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยใช้ความสามารถบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง

มีความสามารถรับรู้ได้ไว และมีอิทธิพลต่อบุคคลสำคัญอื่น ๆ และสามารถในการสร้างสมดุลของ ภาวะจิตใจและแรงขับของตนด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะและมีจริยธรรม

ซอลัดคา ขวัญเมือง (2542, หน้า 4) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกแยะ ประเมินค่า ขอมรับ และแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริง รวมทั้งสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต การเรียนและการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 19) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นรากฐาน สำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเกิดมาจากความสามารถ เรียนรู้จากสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่ายและมีความสามารถ รื้อฟื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของ ตนเอง จนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นในสังคมได้

กรมสุขภาพจิต (2544, หน้า 1) ได้นิยามความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความดี ความเก่งและความสุข

ธีระ ชัยยุทธยรรยง (2544, หน้า 37) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรู้จักเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการกับตนเองให้สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ ความเศร้าโศก ความยากลำบาก ความกลัวได้อย่างมั่นคง ทนต่อแรงปะทะทางอารมณ์และความรู้สึก ของผู้อื่นได้อย่างดี รู้จักนำพลังแห่งอารมณ์และความรู้สึกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและ มีความสุขในชีวิต

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้จักและเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความสามารถ ในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ความขัดแย้งเพื่อความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้ชีวิตและการทำงาน

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) หรือ EQ มีนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ ให้แนวความคิดที่สำคัญ ๆ ดังนี้

Bar-On (1992) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ โดยการแบ่งออกเป็น 5 ด้านคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. ความสามารถภายในตน ประกอบด้วย ความสามารถในการตระหนักเข้าใจภาวะอารมณ์ของตน กล้าแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตน และตระหนักฐานะ คือ มีสติ
2. การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรห่วงใยผู้อื่น ตระหนักรู้เท่าทันความรู้สึกและความคิดของผู้อื่น ได้ดี
3. ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย ความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึกของตนเข้าใจและตีความสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง มีความยืดหยุ่นในความคิดและความรู้สึกของตนได้ดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี
4. การมียุทธวิธีในการจัดการกับความเครียด ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการกับความเครียดและบริหารความเครียดได้ดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ดีและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
5. การจูงใจตนและสภาวะอารมณ์ ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดีสามารถสร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนและผู้อื่นได้ดี มีความรู้สึกและแสดงออกถึงความสุขที่สามารถสังเกตเห็นได้

Cooper and Sawaf (1997, p. 125) ได้เสนอรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ที่เรียกว่า EQ Map ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบด้วย ดังต่อไปนี้

1. ความรู้รอบทางด้านอารมณ์ (Emotional literacy) เป็นลักษณะที่ทำให้เกิดการรับรู้การควบคุมตัวเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional fitness) เป็นลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดีและใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่
3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional depth) เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตและการทำงานให้เข้ากับศักยภาพและเป้าหมายของตัวเอง
4. ความกลมกลืนและความไปกันได้ทางอารมณ์ (Emotional alchemy) เป็นการใช้อารมณ์เพื่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถเผชิญปัญหาและความกดดัน ประกอบด้วย การแสดงออกด้านการหยั่งรู้การคิดใคร่ครวญการเล็งเห็นโอกาสและการสร้างอนาคต

Weisinger (1998) ได้กำหนดความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ใช้ปฏิบัติการภายในตัวบุคคล (Intrapersonal emotional intelligence) และส่วนที่เกี่ยวกับเขาวนอารมณ์ในการเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal emotional intelligence) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่น

ให้ช่วยตนเองได้ โดยพัฒนาเป็น EQ ในการทำงาน 2 ลักษณะ คือ EQ ภายในตัวบุคคลและ EQ ในความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนี้

1. EQ ภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาการตระหนักรู้ตนเองให้สูงขึ้นด้วยการตระหนักรู้ตนเอง (Developing high self-awareness)

1.2 การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Managing your emotion)

1.3 การจูงใจตนเอง (Motivation your self)

2. EQ ในความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Developing effective communication skill)

2.2 การพัฒนาความรู้ความชำนาญระหว่างบุคคล (Developing interpersonal expertise)

3. การช่วยผู้อื่นให้ช่วยตัวเอง (Helping others help themselves)

Goleman (1998, pp. 93-102) ได้ปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์อย่างละเอียดมากขึ้น และได้เสนอแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self-awareness) คือ การที่บุคคลรู้ว่าตนรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น สามารถบอกความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเปิดเผย รู้ว่าการเกิดอารมณ์ของตนเองมีสาเหตุมาจากสิ่งใดและมีผลต่อตนเองผู้อื่นและการปฏิบัติงานอย่างไรรู้สาเหตุของความวิตกกังวลความคับข้องใจ มีสติรู้อยู่ตลอดเวลา รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง สามารถตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ ประกอบด้วย

1.1 การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น และคาดคะเนผลที่จะตามมาได้

1.2 ความสามารถประเมินตนได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน

1.3 ความมั่นใจในตน เชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตน

1.4 ความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ในสภาวะที่เหมาะสมพอดี

2. การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Self-regulation) คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีเหตุผล ยอมรับและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ใช้คำพูดอย่างระมัดระวังเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ยอมรับความล้มเหลวและหาทางออกได้อย่างสมเหตุสมผล ประกอบด้วย

2.1 การควบคุมตน สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ ความฉุนเฉียวได้

2.2 การเป็นคนที่ไว้วางใจ กระทำสิ่งต่าง ๆ โดยรักษาความซื่อสัตย์และคุณงามความดี

2.3 การเป็นผู้ใช้สติปัญญา แสดงความรับผิดชอบ

2.4 การมีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับ

ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

2.5 การมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เปิดใจกว้างกับความคิดหรือข้อมูลใหม่ ๆ ได้อย่างมีความสุข

3. การจูงใจตนเอง (Motivation) คือ การใช้พลังความรู้สึกภายใน เพื่อเป็นลสิ่งกระตุ้นเตือนให้ตนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงินหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีความพอใจที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงานที่จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ดี มองโลกในแง่ดี ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคและความล้มเหลว ประกอบด้วย

3.1 การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานที่ดี

3.2 การมีความจงรักภักดี ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร

3.3 การมีความคิดริเริ่มและพร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสที่อำนวย

3.4 การมองโลกในแง่ดี เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อจนสำเร็จ

บรรลุ

4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) คือ การรับรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น สามารถรับรู้ สนใจเข้าใจในแง่จิตตรสนะของผู้ที่อยู่รอบข้าง ตัดสินใจทำสิ่งใดโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ไม่ใช่ความคิดของตนเป็นหลัก ประกอบด้วย

4.1 การมีความเข้าใจผู้อื่น ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด และมุมมองของผู้อื่น สนใจผู้อื่นและความวิตกกังวลของผู้อื่นมากขึ้น

4.2 การมีจิตใจมุ่งบริการ คาดคะเน รับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลอื่นหรือผู้ที่มาติดต่อสัมพันธ์ด้วยได้อย่างดี

4.3 การพัฒนาผู้อื่นทราบความต้องการ ช่วยส่งเสริมให้เขามีความรู้และความสามารถให้ถูกทาง

4.4 การให้โอกาสบุคคลอื่น สามารถสังเกตเห็นความเป็นไปได้จากการมองเห็นความแตกต่างของคนโดยไม่แบ่งแยก

4.5 การตระหนักรู้ถึงทัศนคติ ความคิดเห็นของกลุ่ม สามารถคาดคะเนสถานการณ์และความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มได้

5. การมีทักษะทางสังคม (Social skill) คือ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถเป็นมิตรกับบุคคลได้ทุกประเภท มีความสามารถในการพูดโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามกับสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานและความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถทำให้ผู้ที่อยู่รอบข้างมีความสุข ประกอบด้วย

5.1 การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจมีกลวิธีในการโน้มน้าวความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้อย่างนุ่มนวล แนบเนียนและได้ผล

5.2 การสื่อความหมายที่ดี ชัดเจน ถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ

5.3 การมีความเป็นผู้นำ สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือผลักดันกลุ่มได้เป็นอย่างดีและถูกทิศทาง

5.4 การมีความสามารถกระตุ้นและริเริ่ม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

5.5 การมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งได้ดี เจรจาต่อรองแก้ไขหาทางยุติข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

5.6 การสร้างสายสัมพันธ์ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย

5.7 การมีความร่วมมือกันทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ให้เกิดพลังร่วมมือของกลุ่มหมวดสมรรถนะส่วนบุคคล เป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับตนได้อย่างดี

Salovey and Mayer (1999) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นกลุ่มของความสามารถที่บ่งบอกว่าการรับรู้อารมณ์ของบุคคลเป็นอย่างไรและมีความเข้าใจอารมณ์นั้น ๆ ได้ถูกต้องแน่นอนเพียงใด หรือหากจะกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถกล่าวได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์นั้นเปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์ออกมาสามารถที่จะแยกแยะประสมประสานความคิดกับอารมณ์มีความเข้าใจและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญาและไหวพริบ ตลอดจนทั้งสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์และยังได้จำแนกส่วนองค์ประกอบที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้อารมณ์การประเมินและการแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. การประสมประสานความคิดกับอารมณ์ ทั้งนี้เนื่องจากอารมณ์เป็นตัวนำความคิดในการสร้างสรรค์ผลงาน

3. การเข้าใจอารมณ์และการวิเคราะห์อารมณ์

4. การคิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 1-3) กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข

ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ประกอบด้วย การรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง การควบคุมอารมณ์และความต้องการได้และการแสดงออกอย่างเหมาะสม

2. ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่นประกอบด้วย การใส่ใจผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับผู้อื่นและการแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการรับผิดชอบ ประกอบด้วย รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

4. ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเองประกอบด้วย รู้ศักยภาพของตนเองสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

5. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาประกอบด้วย การรับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น

6. ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นประกอบด้วย การรู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กล่าวแสดงออกอย่างเหมาะสมและแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขมีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

7. ภูมิใจในตนเอง ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในตนเองและเชื่อมั่นในตนเอง

8. พึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วย การรู้จักมองโลกในแง่ดีมีอารมณ์ขันและพอใจในสิ่งที่มีอยู่

9. มีความสงบทางใจ ประกอบด้วย การมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขรู้จักผ่อนคลายและมีความสงบทางจิตใจ

แสวงอุษา โลงนันทน์ และกฤษณ์ รุยาพร (2543, หน้า 77) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ “SMILE” ดังนี้

1. S: Self awareness คือ การรู้จักอารมณ์ของตนเอง

2. M: Manage emotion คือ การควบคุมอารมณ์ของตนเองแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลเวลาและเหตุการณ์

3. I: Innovate inspiration คือ การสร้างสรรค์อารมณ์ของตนเองสามารถรับรู้ควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงอารมณ์ของตนเองออกมาอย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ

4. L: Listen with head and heart คือ ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความคิด และความรู้สึกของผู้อื่น

5. E: Enhance social skill คือ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคล ในหลายรูปแบบเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย การรู้จักตน การควบคุมอารมณ์ การรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มีการเห็นใจ และสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถนำไปแก้ไขปัญหา สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยความ เฉลียวฉลาด เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิต ผู้วิจัยมีความสนใจความฉลาด ทางอารมณ์ตามแนวคิดของ Goleman ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้านที่ผู้นำพึงมี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ครอบคลุมองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ จึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

Donaldson (1997, p. 2) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพและมีความสำคัญมากกว่าเขาวนปัญญา บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง สามารถที่จะเผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายในชีวิต มองโลกในแง่ดีและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ช่อถัดดา ขวัญเมือง (2542, หน้า 19) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญทั้งใน ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร ระดับสังคมและระดับประเทศ มีความสำคัญทั้งใน ครอบครัว สถานศึกษา สถานที่ทำงานและชุมชน

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 5) ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์ต่อบุคคลเป็นอย่างมาก และสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้านใหญ่ ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการทำงาน นักจิตวิทยาพบว่าคนที่อารมณ์ดีจะมีความเข้าใจ ตนเองและผู้อื่นได้ง่าย ตลอดจนมีทักษะในการติดต่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ขณะเดียวกัน ความฉลาดทางอารมณ์ยังทำให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างกำลังใจให้ตนเองในยาม ล้มเหลวหรือมีปัญหาต่าง ๆ

2. ความฉลาดทางอารมณ์กับความรักและครอบครัวที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องอาศัยความรักความเข้าใจและยอมรับได้ในข้อบกพร่องของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์จึงมี ผลอย่างมากต่อความสงบสุขภายในบ้านหรือชีวิตคู่ การเรียนรู้การใช้ชีวิตคู่ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว การเรียนรู้ธรรมชาติและความต้องการของแต่ละฝ่ายจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งเพื่อจะได้เข้าใจคนที่เรารัก ได้ดียิ่งขึ้น

3. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการศึกษาในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งชั่วร้าย พบว่า เด็กจำนวนไม่น้อยที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์ความรู้สึกจนเสียโอกาสทางการศึกษา เช่น ปัญหาสารเสพติด ปัญหาดังครรภในวัยเรียน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ไม่ได้เกิดจากความอ่อนแอทางเขาวนปัญญา แต่มาจากความอ่อนแอทางอารมณ์ที่ไม่สามารถรู้เท่าทันและจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้

4. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อตนเองเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าจิตใจมีผลต่อร่างกาย และความเครียดคือบ่อเกิดของโรคร้ายไข้เจ็บหลายชนิด เช่น โรคแผลในกระเพาะอาหาร ความดันโลหิตสูง ไมเกรน ไปจนถึงโรคร้าย เช่น มะเร็ง เมื่อคนเกิดความเครียดย่อมมีความวิตกกังวล หดหู่ เศร้าซึม ทำให้ภูมิคุ้มกันโรคในร่างกายลดระดับลงทำให้ติดเชื้อหรือเจ็บป่วยได้ง่าย ในทางตรงกันข้ามคนที่อารมณ์ดี ย่อมส่งผลให้ก่อพฤติกรรมสุขภาพที่ดีทำให้มีความสุขแข็งแรง

วิระวัฒน์ ปันดินามัย (2544, หน้า 34-35) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนให้มนุษย์คิดได้อย่างชาญฉลาดและมีความสุขกับความคิดอ่านมากขึ้น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดอ่านเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุขความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นการเรียนรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตนให้ตระหนัก มีสติรู้เท่าทันสาเหตุและความแปรผันด้านอารมณ์ของตนเป็นการเรียนรู้พฤติกรรมภายในตน บริหารจัดการอารมณ์ภาวะอารมณ์อุปนิสัยใจคอของตนไปในทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองในทางที่สร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นการนำเขาวนอารมณ์ของตนออกมาติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal relations) ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการสื่อสาร ความเก่งคน ความเข้าอกเข้าใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) และเป็นบุคคลที่รักษาความสมดุลของเหตุกับอารมณ์บริหารจัดการความสัมพันธ์งานในหน้าที่ของตนกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี งานก็ได้ผลคนก็ไม่เสียความรู้สึก

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้
เทอดศักดิ์ เดชคง (2543, หน้า 20-24) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านตนเอง ช่วยให้เรียนหนังสือได้อย่างมีสมาธิ ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนที่ดี รักการศึกษาคหาความรู้สามารถปรับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมทำให้มีความสุขตามอัธยาศัย เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็จะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในชีวิตรู้จักปรับปรุงตัวเองเสมอ รู้ว่าตนเองต้องการอะไรและสามารถเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จแก้ไขปัญหาดัง ๆ ได้ดี

2. ด้านครอบครัว ช่วยให้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่นสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข

3. ด้านสังคมสิ่งแวดล้อม ช่วยลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ทำให้การเอาเปรียบเห็นแก่ตัว ในสังคมลดน้อยลงมีความรักใคร่ปรองดองทำให้สังคมน่าอยู่และมีความสุข

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 35-37) เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์กับทุกคน ดังนี้ 1) พัฒนาการด้านอารมณ์บุคลิกภาพของเด็กความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เจริญสมวัย สร้างความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหา 2) การสื่อสารการแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตนเองทำได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ เข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะรู้จักยิ้มได้แม้ในใจรู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นได้อย่างตั้งอกตั้งใจ 3) การปฏิบัติงานความฉลาดทางอารมณ์เกื้อหนุนการยอมรับความคิดริเริ่มก่อให้เกิดการสร้างผลิตผลที่สนองเป้าหมายลดการลาขาดงานหรือย้ายงานเนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันให้มากขึ้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีการมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีในที่ทำงานทำให้เราเคารพรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ได้มากขึ้นมีความสามารถปรับตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี 4) การให้บริการความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดการทำความรู้จักลูกค้ารับฟังความต้องการของลูกค้าและตอบสนองได้ดี สร้างความจงรักภักดีในการใช้สินค้าและบริการของหน่วยงาน 5) การบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์ช่วยส่งเสริมอรรถิยาของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคนได้ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาตน ผู้นำผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดีจะเป็นผู้มีคำพูดและการกระทำตรงกัน (Integrity) มีใช้พูดอย่างหนึ่งแล้วทำอีกอย่างหนึ่ง ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์มักกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ 6) การเข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของการศึกษา การศึกษาทำความเข้าใจคน (Insight) การมองเข้าไปในตนก่อนทำความเข้าใจผู้อื่น เมื่อเข้าใจตนเข้าใจผู้อื่นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจึงเป็นการมุ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่อย่างสูงสุดชีวิตครอบครัวก็จะเป็นสุขด้วยความเข้าใจกัน

ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์

ในการบริหารงานไม่ใช่จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การมีความรู้ความสามารถเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์หรือ EQ (Emotion Quotient) รวมไปถึงผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

การบริหารโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณธรรม สมเดช สีแสง (2545, หน้า 92) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นภาระงานของผู้บริหาร

โรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่ครู อาจารย์ นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ที่จะต้องมีหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด

บัณฑิต ทุมเทียง (2548, หน้า 23) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือ EQ คือ ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันเป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ ตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างแน่นอน

ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ จำเป็นต้องมี (Need to have) เพราะหากผู้บริหารหรือผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ย่อมต้องส่งผลดีต่อผู้บริหารผู้ตนเอง ในการจัดการอารมณ์ของตนเองและบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเกิดการทำงานเป็นทีมผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์สามารถรู้และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตัวเองและของผู้อื่นเห็นอกเห็นใจมองโลกในแง่ดีก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใจลูกน้องเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและผู้ที่อยู่ซึ่งทำให้สามารถครองตนครองคนและครองงาน ได้รับความสำเร็จของงานก็จะตามมา

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ แสงอุษา โลงนันทน์ และกฤษณ์ รุยาพร (2543, หน้า 7-78) เสนอว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เริ่มจากการสื่อสารกับตัวเอง เพราะคนที่เราอยู่ด้วยมากที่สุดและต้องรองรับอารมณ์ที่พลิกผันที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ต่างกันมากที่สุด คือ ตัวเราเอง ฉะนั้น ถ้าไม่บริหารอารมณ์จะตกเป็นทาสอารมณ์ของตัวเองเสมอ อารมณ์ส่งผลไปถึงพฤติกรรมและแสดงออกกับคนรอบข้างและถ้าสามารถบริหารการแสดงออกอารมณ์ของตัวเองได้แล้ว ย่อมสามารถตั้งรับหรือล่วงรู้หรือคาดเดาถึงอารมณ์ของคนรอบข้างเพื่อเป็นรากฐานในการก้าวไปสู่ความสามารถในการบริหารอารมณ์ของคนรอบข้างได้ด้วย สำหรับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 133) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถวัดได้จากพฤติกรรมของการบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์ ถือเป็นบารมีอย่างหนึ่งของผู้นำในอดีตมีความเชื่อกันว่าผู้นำมีความเก่งอย่างเดียว่อมเพียงพอที่จะ

ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพราะงานบรรลุเป้าหมายนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกเป็นสุขด้วย จึงจะถือว่าเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มักเป็นผู้ที่โน้มน้าวผู้คนให้ปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญสอนผู้อื่นได้ แล้วในภาพรวมพบ ความแตกต่างอยู่บ้างว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้หญิงเป็นผู้ที่รู้จักสภาวะอารมณ์ของตนได้ดีกว่าผู้ชาย มีการแสดงความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูล แสดงความมีน้ำใจมีความเก่งคนมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะมีความมั่นใจในตัวเอง มองโลกในแง่ดี อดทนต่อความเครียด และต่อแรงกดดันต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้หญิง และมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ หลากหลายมากกว่า ผู้หญิงบางคนเป็นผู้มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและเผชิญต่อ ความเครียดและแรงกดดันต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ชาย ซึ่ง Goleman (1998) เชื่อว่าโดยภาพรวมแล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้ชายและผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ง่าย การมีทักษะอารมณ์ที่ดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งที่บ้านและที่ทำงานหรือในเวลาออก สังคม ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้มองโลกในแง่ดี ทำให้ต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างไม่ย่อท้อ สามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองในยามที่มีปัญหาซึ่งต่างจากการมองโลกในแง่ร้ายที่มักมองเห็น แต่ปัญหาและความยุ่งยาก ทำให้ขาดกำลังใจที่จะผลักดันให้ฟันฝ่าอุปสรรค กรมสุขภาพจิต (2544, หน้า 15-17) ให้ความเห็นว่าเขาวนัปัญหาที่ดีหรือ ใอควสูง ไม่อาจบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงาน เสมอไป หากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารที่ต้อง เกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก “ความเก่งงาน” เพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอหากยังต้องมี “ความเก่งคน” ประกอบด้วย ปัญหาที่สร้างความยุ่งยากลำบากใจในการทำงานจึงมักมาจากผู้ร่วมงานมากกว่า ตัวงานจริง ๆ โดยเฉพาะในโลกของการทำงานปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับคนหมู่มากต้องติดต่อประสาน ความร่วมมือเพื่อให้แต่ละฝ่ายขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

ประสงค์ สังฆะไชย (2546, หน้า 41-44) ได้กล่าวว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการ พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้มีความรู้สามารถนำมาใช้มาจัดการกับอารมณ์ของตน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสูงกว่าเกณฑ์ปกติ จะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์จากระดับต่ำ ก็จะมีอยู่ในระดับปานกลางไปจนถึงระดับสูง

ความฉลาดทางอารมณ์เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของคนทุกคน การพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ย่อมดำเนินชีวิตในสังคมได้ อย่างมีความสุขและสามารถจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความฉลาดทาง อารมณ์ได้

ลักษณะผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงต่ำและการประเมินความฉลาดทางอารมณ์
 ความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งลักษณะคนที่มี
 ความฉลาดทางอารมณ์มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ทศพร ประเสริฐสุข (2542) วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) แสงหล้า โปธา (2544)
 เทอดศักดิ์ เดชคง (2543) และวินัส ศรีศักดิ์ (2545) ให้ทัศนะถึงลักษณะของคนที่มีความฉลาด
 ทางอารมณ์ค่อนข้างจะสอดคล้องกัน ส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาตนเองมากกว่าการพัฒนา
 สังคมหรือพัฒนางาน อาจจะเป็นเนื่องมาจากการพัฒนาตนเองหรือการรู้จักตนเองนั้นย่อมเป็นรากฐาน
 ของการพัฒนาสิ่งอื่นใดอย่างแท้จริงและยั่งยืน เพราะหากไม่มีการพัฒนาตนเองแล้ว ย่อมยาก
 ที่จะพัฒนาสิ่งอื่นได้อีก ดังนั้น ลักษณะของคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จึงเน้นในการพัฒนาตนเอง
 เป็นหลัก และจากการศึกษาความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
 ตลอดจนลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ทำให้ทราบได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีสติปัญญา
 สามารถใคร่ครวญเหตุผลในการกระทำของตนเองได้

การประเมินหรือการวัดความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่จำเป็น และสำคัญอย่างมากที่สุด
 เป็นกระบอกเสียงที่สะท้อนตัวเรา โดยเฉพาะการเป็นมนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์ เพราะถ้ามนุษย์เรารู้จัก
 อารมณ์ของตนเองมากเท่าไรก็จะทำให้มนุษย์นั้นมองเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้นตามมาด้วย
 อีกทั้งยังให้การดำรงชีวิตในสังคมประสบความสำเร็จและพร้อมจะแบ่งปันความสุขให้แก่ผู้อื่น
 และสังคมรอบด้านได้เป็นอย่างดี ดังนั้น แบบประเมินหรือแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์จึงมีส่วน
 สำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเป็นมนุษย์ที่คงความงดงามอย่างแท้จริง (นุกูล ชรรณจง, 2546,
 หน้า 24) การวัดความฉลาดทางอารมณ์ได้แบ่งออกเป็นกลุ่มตามแนวความคิดของนักทฤษฎี
 แต่ละกลุ่มโดยเสนอแนวความคิดการวัดความฉลาดทางอารมณ์ตามกลุ่มต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

อุษณีย์ โพธิ์สุข (2542, หน้า 29) กล่าวว่า การตรวจวัดความฉลาดทางอารมณ์เป็น
 เรื่องยากที่จะประเมินออกมา เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขได้
 เราจึงใช้เกณฑ์ประเมินจากพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งผู้ประเมินก็ต้องวางใจ
 เป็นกลางประเมินตามความเป็นจริงจึงจะบรรลุผล

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาของการประเมินความฉลาดทาง
 อารมณ์ว่า นับแต่คริสต์ศักราช 1905 ที่อัลเฟรด ไบเนต (Alfred Binet) ได้สร้างแบบทดสอบแบบ
 วัดเชาวน์ปัญญาขึ้นมาเพื่อประเมินความสามารถทางสมองของกลุ่มนักเรียนปกติในประเทศฝรั่งเศส
 การประเมินสติปัญญาที่ได้รับอย่างแพร่หลายทั่วโลก มีคำถามหลายประการที่เกี่ยวกับความฉลาด
 ทางอารมณ์เท่าใด เราสามารถวัดประเมินความฉลาดทางอารมณ์อย่างไร ระดับอัจฉริยะมีค่าเท่าใด
 ความฉลาดทางอารมณ์มีระดับที่แตกต่างกัน จนบัดนี้ยังไม่สามารถหาข้อสรุปผลการประเมินได้

ชัดเจนเหมือนความสามารถทางสมอง การทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ยังไม่มีสูตรมาตรฐาน หรือวิธีการที่ตายตัว ทั้งนี้เนื่องด้วยเหตุผลหลายประการ คือ

1. ความสามารถของสมอง (Intelligence) นั้น เป็นคำที่เกินความหลากหลายมิใช่จำกัด อยู่เฉพาะสติปัญญาของสมองในเรื่องของความเก่งแต่เพียงอย่างเดียว ความเก่งคน แรงจูงใจ เก่งดนตรี เก่งกีฬา เก่งศิลปะ ความรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตน ของผู้อื่น ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของ สติปัญญาสมองด้วย ขอบเขตของคำว่า Intelligence ที่ยังไม่ได้รับการศึกษายังมีอีกมากมาย ความฉลาดทางอารมณ์เป็นลักษณะของ “Social emotion” นอกเหนือจากเป็นอารมณ์เฉพาะตน ของบุคคล

2. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์นั้น ครอบคลุมลักษณะด้านจิตพิสัย (Affective domain) ที่ถือว่าแปรผันง่ายหลายตัวแปร Mayer and Salovey เชื่อว่าความฉลาดทาง อารมณ์ถือเป็นคุณลักษณะหนึ่งของสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาได้ตามวัย และประสบการณ์

3. การวัดและประเมินผลความฉลาดทางอารมณ์ โดยหลักการแล้วสามารถประเมินได้ 2 นัยใหญ่ คือ จากการใช้เครื่องมือที่เป็นปรนัย (Objective measures) อาทิ โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การรายงานความรู้สึกจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาพเขียน คำคุณศัพท์ เสียงเพลง การแสดงออกในสถานการณ์สวมบทบาทแต่ละแนวทางให้ผลการประเมินที่มีความเชื่อได้และความเที่ยงตรงแตกต่างกันไป ยังไม่มีข้อสรุปว่าวิธีไหนเหมาะสมที่สุด เนื่องจากงานศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์มีอยู่อย่างจำกัดและอยู่ในขั้นของการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4. ระดับความฉลาดทางอารมณ์นั้น แปรเปลี่ยนได้ทั้งนี้เป็นผลเนื่องจากการฝึกอบรม เพศและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การหาดัชนีตัวเลขแบ่งระดับ ความฉลาดทางอารมณ์ของ บุคคลที่ใช้แทนได้ตลอดทุกช่วงอายุ คงเป็นไปได้ยากที่จะได้รับการยอมรับว่าผลการวัดนั้นคงเส้น คงวาและเป็นการวัดค่าที่ใช้อธิบายระดับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลในทุกวัยทุกระดับอายุได้ อีกทั้งยังขาดงานวิจัยที่มีการตรวจสอบความคงเส้นคงวาของความฉลาดทางอารมณ์ในสถานการณ์ ทดสอบและช่วงเวลาต่าง ๆ กัน ความเชื่อถือได้และความเที่ยงตรงของเครื่องมือยังเป็นที่สงสัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคล

ความหมายของการดำเนินงานด้านบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานอันจะได้อำนาจซึ่งบุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลังและ กำหนดค่าตอบแทน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญและกำลังใจและ การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การหนึ่ง ตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน และการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้ พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและ เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษาส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 199) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพให้แก่คนงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยกิจกรรมเหล่านั้นจะประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการ (Process) เริ่มต้นจากการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและประเมิน การบำเหน็จตอบแทนและการชำระ รักษาคงงานให้มีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้ว การดำเนินงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งเสริมให้ครูในโรงเรียน มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่วางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การลาออกจากราชการ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็ทำ มิสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้น ในการบริหารองค์การ เรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่า ตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้จะมีงบประมาณให้เพียงพอ มีการจัดการและการบริหาร ที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์

สุจริตและไม่ประพฤติอยู่ในวินัยที่ดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลดี สมดังความมุ่งหมายแต่ถ้าหากได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลง

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545, หน้า 16) กล่าวว่า “บุคคล” ในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรและสามารถรักษาธำรงไว้ ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่สุดแล้ว คิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นหากขาดซึ่งบุคลากรที่ดี ก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคน

สุภชัย ขวาระประภาย (2548, หน้า 9) กล่าวว่า มนุษย์มีความสำคัญมากกว่าการเป็นทรัพยากร แต่มนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Asset) หรือเป็นทุน (Capital) ให้แก่ องค์กร องค์กรใดจะสามารถทำให้มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ทรงค่าได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์กรหรือที่เรียกง่าย ๆ ว่า “การบริหารงานบุคคล” นั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่ทำให้หน่วยงานดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะถือว่าความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากบุคคลในหน่วยงานเป็นสำคัญ บุคคลทำให้เกิดปัจจัยตั้งแต่เงิน วัสดุอุปกรณ์และหลักการจัดการ ดังนั้น หน่วยงานจึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานให้มากที่สุด นอกจากนี้ยังต้องสร้างคุณธรรม ความมั่นคงให้กับอาชีพ อีกทั้งยังคอยรักษาสภาพจิตใจของบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสะดวกสบาย มีสุขภาพพลานามัยที่ดีมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ล้วนมาจากการบริหารงานบุคคล

หลักการในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ได้วิวัฒนาการมาจากแนวความคิดแบบเก่าจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงฝ่ายเดียวมาเป็นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาขององค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 171) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific management) การดำเนินงานต้องมีการวางแผน มีระบบงานและกำหนดวิธีการขึ้นมาอย่างรัดกุม โดยนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อกำหนดระบบการทำงานที่เหมาะสม การวัดผลงานระบบค่าจ้างจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

2. งานทางด้านสวัสดิการ (Welfare movement) เป็นการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการทั่วไป ได้แก่ สุขภาพอนามัย ความช่วยเหลือทางสังคมและสภาพการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความพอใจในงานและส่งผลต่อการตั้งใจทำงาน

3. การบริหารการจ้างงาน (Employment management) เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรที่ถูกจัดตั้งขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่รับคนเข้าทำงาน เลือกคนงาน บรรจุแต่งตั้งการเก็บบันทึกเกี่ยวกับคนงาน การฝึกอบรมและสวัสดิการ เป็นต้น

4. จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial psychology) เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของคนแต่ละคน ธรรมชาติของคนและการกระตุ้นให้คนทำงานตามความเสมอภาคของตน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการคัดเลือก อบรม การบรรจุ การส่งเสริมสมรรถภาพของคนและการแก้ปัญหาอย่างอื่นเกี่ยวกับคน

5. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and safety) เป็นการทำให้มีการดูแลและประกันทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน คือ ให้คนงานมีประกันอุบัติเหตุได้รับการพยาบาลเมื่อได้รับการบาดเจ็บ มีรายได้เลี้ยงตัวขณะที่ได้รับการรักษาและไม่สามารถทำงานได้หรือในกรณีทุพพลภาพ

6. ระบบสหภาพแรงงาน (Unionism) เป็นการรวมกลุ่มของฝ่ายพนักงานในรูปแบบของสมาคมแรงงานเพื่อก่อให้เกิดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง เมื่อเกิดกรณีขัดแย้งสมาคมแรงงานจะเข้ามารับแทนพนักงานเพื่อทำข้อตกลงที่ยุติธรรมทั้งสองฝ่าย

7. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and salary administration) เป็นการพิจารณาอัตราค่าจ้างที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ค่าครองชีพ ลักษณะงานความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงานและระดับการจ้างทั่ว ๆ ไปในตลาดแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รู้ล่วงหน้าว่าโครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือนเป็นอย่างไร

8. การพัฒนาและการฝึกอบรม (Development and training) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เกิดการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพใน

ความสามารถของการทำงานให้มากขึ้น จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร

ขอบข่ายของการดำเนินงานด้านบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดขอบข่าย/ ภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51-60)

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์กรเป็นการล่วงหน้าและกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเร้าให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน มีการมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งขององค์กร
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร
4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัยในตนเองและการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย
5. การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป เนื่องมาจากการลาออก การลดจำนวนพนักงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพและตาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีนักจิตวิทยา นักวิชาการ นักการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ได้ศึกษาวิจัยไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์และการดำเนินงานด้านบุคคลที่นักวิชาการได้ทำการวิจัยไว้จำนวนมาก ดังจะกล่าวพอสังเขป ดังนี้

ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง การศึกษาความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นงคริย์ ทันเพื่อน (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด คือการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองและด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีทักษะทางสังคมระดับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อังคณา นาสารี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.34

ศักดิ์ ชุ่มกลาง (2552, หน้า 83-87) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ

และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะทาง ความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี เพราะความฉลาดทางอารมณ์จะ ส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำรงชีวิต

หนูพร สุภาชาติ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการดำเนินงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญหาการดำเนินการในการบริหารงาน บุคคล พบว่า โดยภาพรวมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครมีปัญหา อยู่ในระดับน้อย ด้านประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยภาพรวมมีประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและด้านการออกจากราชการมีความคิดเห็นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ส่วนด้าน อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
- 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด สกลนครที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและ ประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด สกลนคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการออกจากราชการผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี
- 5) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนครที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 6) ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขต พื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

พิมใจ วิเศษ (2554, หน้า 106-107) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรากฏมากที่สุด คือ ความสามารถใจตนเองและด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือ การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปรากฏมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงานและด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านของการเข้าใจผู้อื่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

สุริย์พร รุ่งกำจัด (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยในต่างประเทศ

Goleman (1998) ได้ทำการวิจัยกลุ่มผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ จากบริษัทกว่า 200 แห่ง ในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของบริษัท ผลการวิจัยชี้ชัดว่าร้อยละ 67 ของความรู้ความสามารถที่บุคคลใช้เพื่อความสำเร็จในงาน คือ ความฉลาดทางอารมณ์ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กร เป็นต้น ร้อยละ 33 เป็นความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive abilities) และความรู้ความชำนาญในงาน (Technical skills) และยังพบว่ายังมีตำแหน่งในองค์กรสูงขึ้นเท่าไร ความรู้ความชำนาญในงานและความสามารถทางสติปัญญาจะลดความสำคัญลงและความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเพิ่มขึ้น

Bachman, Stein, Campbell, and Sitarenios (2000) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบัญชีที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุดจำนวน 24 คน และที่ประสบความสำเร็จในอาชีพน้อยจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ Bar-on ผลการศึกษาพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ในการคัดเลือกบุคลากรจึงควรคำนึงถึงความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่าอารมณ์อาจมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงนับพันล้านได้ โดยอารมณ์ทำหน้าที่เป็นแรงขับหรือแรงต้านทางอ้อมในด้านความสัมพันธ์กับเจตนาเชิงยุทธศาสตร์ ยิ่งไปกว่านั้นการเกิดขึ้นร่วมกันของอารมณ์ระหว่างผู้นำเชิงยุทธการกับสมาชิกอื่นในองค์กรมีผลทางอำนาจ ได้แก่ อำนาจที่ได้มาหรืออำนาจที่สูญเสียไป สำหรับผู้นำเชิงยุทธการและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในที่สุด อารมณ์ยังพิสูจน์ให้เห็นว่าทำหน้าที่อยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

Meier (2001) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้หรือความเข้าใจของผู้ดูแลโรงเรียน Northern California เกี่ยวกับความขัดแย้งกับสมาชิกบอร์ดในพื้นที่ของการบริการทรัพยากรเกี่ยวกับมนุษย์ พบว่า มีประเด็นศึกษา ดังนี้ การประเมินค่าบุคลากรเป็นประเด็นความขัดแย้งที่คนส่วนมากทำให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างการขัดแย้ง ความขัดแย้งเส้นเขตเป็นรูปแบบที่มีอยู่ทั่วไปที่ทำให้เกิดมากที่สุด การติดต่อสื่อสารและการตอบกลับเป็นกลยุทธ์แรกที่เด่นกว่าที่ผู้ดูแลใช้ในการจัดการกับความขัดแย้ง เทคนิคการวิเคราะห์บทบาท เป็นกลยุทธ์แรกที่ใช้ในการจัดการกับความขัดแย้ง ทันทเวลาหรือเหมาะสมกับเวลา ความชัดเจนและการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการกับความขัดแย้ง การกำจัดความมาตรฐาน บทบาทและความรับผิดชอบกับบอร์ดช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้มากยิ่งขึ้น การสร้างทีม ความสัมพันธ์กับบอร์ด เป็นสิ่งสำคัญ การตกลงไม่ให้เรื่องแปลกใจกับบอร์ดหรือไม่ก็ผู้ดูแลคือกุญแจในการสร้างความไว้วางใจไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ค้นพบบนพื้นฐานของข้อมูลทางเกี่ยวกับสถิติประชากร

Buford (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ การศึกษาหลักฐานร่องรอยความเที่ยงตรงของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ยืนยันความสัมพันธ์สอดคล้องกันทางทฤษฎีระหว่างตัวแปรของคะแนนการรายงานตนเอง (Self report) ด้านบุคลิกภาพกับคะแนนการรายงานความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป (Transformational leadership) และประสิทธิผลการบริหารความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการให้คะแนนของผู้ได้บังคับบัญชา กับหัวหน้างานและมีสหสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยระหว่างคะแนนการรายงานตนเองของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ทำให้ค่าความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารและภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปมีเพียงเล็กน้อย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการร่วมกันทำงานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น รู้จักตนเอง เข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเพื่อนำไปสู่การบริหารงานได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจากข้อมูลของผลการวิจัยต่าง ๆ เห็นว่าควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อทราบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาหรือไม่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 16 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 398 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โรงเรียนละ 1 คน และข้าราชการในสถานศึกษา จำนวน 32 คน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ลำดับที่	โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนวัดคลองขุนศรี	18	2
2	โรงเรียนวัดเสนิงค์	23	2
3	โรงเรียนวัดยอดพระพิมล	17	2
4	โรงเรียนบ้านคลองไต่ะนุ้ย	15	2
5	โรงเรียนวัดคลองขวาง	36	2
6	โรงเรียนวัดมะสง	28	2
7	โรงเรียนวัดคลองเจ้า	15	2
8	โรงเรียนชุมชนวัดไทรน้อย	56	2
9	โรงเรียนวัดคลองตาค้าย	28	2
10	โรงเรียนบ้านคลองฝรั่ง	21	2
11	โรงเรียนวัดไทรใหญ่	73	2
12	โรงเรียนคิมากออุปถัมภ์	17	2
13	โรงเรียนบ้านราษฎร์นิคม	12	2
14	โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์นิคม	23	2
15	โรงเรียนวัดลากค้อน	14	2
16	โรงเรียนวัดเพรางาย	18	2
	รวม	414	32

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์จากแนวความคิดของ Goleman (1998, pp. 319-320) มาแก้ไขสำนวนภาษาให้เหมาะสมกับประชากรที่วิจัยและตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้น โดยศึกษาขอบข่ายความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหา และการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านการวัดและประเมินผล เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 ในกรณีที่ข้อคำถามใดที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าไม่ใช่ข้อรายการวัดตัวแปรนั้น ๆ หรือไม่แน่ใจ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุง

ข้อคำถามสำหรับการนำไปทดลองใช้ต่อไป ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

- | | |
|--------------------------|---|
| 1) ดร.ชัยพจน์ รักราม | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2) ดร.ธนวิน ทองแพง | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3) นายบุญธรรม โพธิ์สร้อย | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคลองขวาง |

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ไม่ต่ำกว่า 0.50 และต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try out) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยการหาค่า IOC พบว่าทุกข้อคำถามมีค่า 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขให้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู อำเภอไทรน้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียน ไทรน้อย รวม 30 คน เพื่อกำหนดหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990, pp. 202-204) แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคล สถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 โดยค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.94

7. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวิจัย

2. ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามจากผู้อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมา 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.75

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความต้องการและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ให้คะแนนน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับใดแล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

2.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีการดำเนินงานในระดับใดแล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวมการแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย (Cohen, 1998) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage = %)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = SD)

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทดสอบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 16 โรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน จำนวนแบบสอบถาม 32 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.75 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
3. การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมาย ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น
X_{tot}	หมายถึง	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
X_2	หมายถึง	ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง
X_3	หมายถึง	ด้านการจูงใจตนเอง
X_4	หมายถึง	ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
X_5	หมายถึง	ด้านทักษะทางสังคม
Y_{tot}	หมายถึง	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
Y_2	หมายถึง	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
Y_3	หมายถึง	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
Y_4	หมายถึง	ด้านวินัยและการรักษาวินัย
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 30 ฉบับ แสดงจำนวนผลของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	12	40.00
หญิง	18	60.00
2. อายุ		
อายุ 20 - 25 ปี	-	-
อายุ 26 - 30 ปี	-	-
อายุ 31 - 35 ปี	-	-
อายุ 36 - 40 ปี	-	-
อายุ 41 - 45 ปี	21	70.00
อายุ 46 ปีขึ้นไป	9	30.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	20	66.67
ปริญญาโท	9	30.00
ปริญญาเอก	1	3.33
4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการ	16	53.33
รองผู้อำนวยการ	-	-
ข้าราชการครู	14	46.67
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี	-	-
ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี	-	-
ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี	9	30.00
ประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 ปี	12	40.00
ประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 25 ปี	9	30.00
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี	-	-
รวม	30	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.67 ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 53.33 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

จากการศึกษาระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.58	0.70	มาก	4
2. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	4.06	0.61	มาก	2
3. ด้านการจูงใจตนเอง	4.31	0.60	มาก	1
4. ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	3.54	0.57	มาก	5
5. ด้านทักษะทางสังคม	3.91	0.57	มาก	3
รวม	3.88	0.61	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจูงใจตนเอง รองลงมา ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง และด้านทักษะทางสังคม สำหรับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 แยกตามรายด้าน ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี เขต 2 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษารู้ว่าขณะนั้นตนเองรู้สึกอย่างไร	3.33	0.80	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ	3.50	0.82	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเกิดอารมณ์ที่บั่นทอนต่อการทำงาน เช่น โกรธ เสียใจ เป็นต้น	4.13	0.86	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเอง ตลอดเวลาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	4.47	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ดำเนินงาน ภายใต้สภาวะกดดันได้	2.63	0.49	ปานกลาง	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาารู้จุดเด่นหรือจุดบกพร่องของตนเอง	3.43	0.57	ปานกลาง	4
รวม	3.58	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองตลอดเวลาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ
รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเกิดอารมณ์ที่บั่นทอนต่อการทำงาน
เช่น โกรธ เสียใจ เป็นต้น และผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ
และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือผู้บริหารสถานศึกษาารู้จุดเด่นหรือจุดบกพร่องของตนเอง
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าขณะนั้นตนเองรู้สึกอย่างไร สำหรับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ดำเนินงานภายใต้สภาวะกดดันได้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี เขต 2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองให้แสดงออก ได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.57	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ได้อย่างมั่นคงเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน	4.07	0.74	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบ ให้เป็นทางบวกได้	4.40	0.56	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อน ตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ	3.73	0.69	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต	3.67	0.48	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจและยอมรับการ เปลี่ยนแปลงในชีวิตได้	3.90	0.61	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น	4.13	0.63	มาก	3
รวม	4.06	0.61	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองให้แสดงออกได้อย่างเหมาะสม รองลงมา
คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้ และด้าน
ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น สำหรับ
ค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการจูงใจตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็นโอกาส ในการแก้ปัญหา	4.53	0.57	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถ แก้ไขได้	4.57	0.50	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้น จะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยทำงานด้วยความระมัดระวัง เพิ่มขึ้น	3.83	0.65	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.13	0.68	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเอง	4.47	0.57	มาก	3
รวม	4.01	0.60	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการจูงใจตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สำหรับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี เขต 2 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับ ในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น	3.13	0.73	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้อื่นไม่รู้สึกเสียหน้า ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.53	0.51	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นใจผู้อื่นเมื่อพบว่า พวกเขามีปัญหา	3.63	0.49	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข	3.53	0.51	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาสภาพจิตใจและ อารมณ์ของบุคลากรก่อนมอบหมายงานให้	3.67	0.48	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของ ผู้อื่นได้ดี	3.77	0.73	มาก	1
รวม	3.54	0.57	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ดี รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา
จะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรก่อนมอบหมายงานให้ และผู้บริหารสถานศึกษา
เห็นใจผู้อื่นเมื่อพบว่าพวกเขามีปัญหา สำหรับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษา
มีความเข้าใจและยอมรับในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี เขต 2 ด้านทักษะทางสังคม โดยรวมและรายข้อ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะทางสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับบุคคลทุกประเภทได้	3.67	0.55	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดี ต่อกัน	3.53	0.51	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่าง บุคคลได้	3.57	0.50	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงานเสมอ	4.37	0.49	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ กับผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน	4.17	0.65	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน	4.17	0.70	มาก	3
รวม	3.91	0.57	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านทักษะทางสังคม โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงานเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ
ในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ
ในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน สำหรับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

จากการศึกษาระดับของการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย
(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของ
สถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.85	0.59	มาก	4
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.16	0.64	มาก	1
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.11	0.59	มาก	2
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.08	0.57	มาก	3
รวม	4.05	0.60	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุ
แต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการ
รักษาวินัย สำหรับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 2 แยกตามรายด้าน ดังตารางที่ 10-13

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของ
สถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี
เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลัง ของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน	3.90	0.61	มาก	2
2. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา	3.70	0.60	มาก	3
3. มีการมอบหมายงานให้บุคคลเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด	4.47	0.51	มาก	1
4. มีการดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ เหมาะสมกับลักษณะงาน	3.63	0.49	มาก	4
5. มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวางแผน อัตรากำลังของสถานศึกษา	3.57	0.77	มาก	5
รวม	3.85	0.59	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด
ตำแหน่งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก คือ มีการมอบหมายงานให้บุคคลเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด
รองลงมาคือ มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษาตาม
กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน และมีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา สำหรับ
ค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวางแผนอัตรากำลังของ
สถานศึกษา

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ

การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y ₂)	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติ	4.10	0.71	มาก	4
2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	3.77	0.61	มาก	6
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	3.80	0.65	มาก	5
4. การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.17	0.70	มาก	3
5. มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ	4.40	0.56	มาก	1
6. มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่	4.30	0.60	มาก	2
รวม	4.16	0.64	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สำหรับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายข้อ

การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน	4.50	0.51	มาก	3
2. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎ กติกาและระเบียบที่กำหนด	3.67	0.71	มาก	7
3. มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อหน่วยงาน	4.53	0.51	มากที่สุด	2
4. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น	4.57	0.50	มากที่สุด	1
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.00	0.53	มาก	4
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใสตรวจสอบได้	3.73	0.70	มาก	6
7. มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	3.80	0.66	มาก	5
รวม	4.11	0.59	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นรองลงมาคือมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน

ต่อหน่วยงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน สำหรับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎ กติกาและระเบียบที่กำหนด

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของ สถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ

การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. มีการดำเนินการในการเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	3.63	0.62	มาก	5
2. มีการกำกับ ตรวจสอบและติดตามผลการรักษาวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	3.63	0.62	มาก	5
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัย และป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	4.13	0.68	มาก	3
4. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.50	0.51	มาก	1
5. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา	3.73	0.58	มาก	4
6. มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น	4.50	0.51	มาก	1
7. การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.47	0.51	มาก	2
รวม	4.08	0.57	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มี

การกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น รองลงมาคือ การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย สำหรับค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการดำเนินการในการเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และมีการกำกับ ตรวจสอบและติดตาม ผลการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

จากการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ความฉลาดทาง อารมณ์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา (X_{tot})	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา (Y_{tot})									
	(Y_1)		(Y_2)		(Y_3)		(Y_4)		(Y_{tot})	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	
X_1	0.41**	0.001	0.63**	0.000	0.61**	0.000	0.65**	0.000	0.60**	ปานกลาง
X_2	0.33**	0.003	0.58**	0.002	0.73**	0.000	0.57**	0.002	0.70**	สูง
X_3	0.36**	0.003	0.50**	0.002	0.60**	0.000	0.61**	0.000	0.64**	ปานกลาง
X_4	0.65**	0.005	0.50**	0.002	0.65**	0.000	0.63**	0.000	0.74**	สูง
X_5	0.38**	0.003	0.60**	0.000	0.69**	0.000	0.56**	0.000	0.71**	สูง
X_{tot}	0.44**	0.001	0.61**	0.000	0.73**	0.000	0.70**	0.000	0.75**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) กับการดำเนินงานด้านบุคลิกของสถานศึกษา ($r = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะทางสังคม (X_5) กับการดำเนินงานด้านบุคลิกของสถานศึกษา ($r = 0.71^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_7) กับการดำเนินงานด้านบุคลิกของสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($r = 0.41^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย 2) ศึกษาการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 32 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โรงเรียนละ 1 คน และข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 398 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนและมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและได้รับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.75 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของ

การวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจงใจตนเอง รองลงมาคือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

1.1 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองตลอดเวลา เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ดำเนินงานภายใต้สภาวะกดดันได้

1.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองให้แสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต

1.3 ด้านการจงใจตนเอง พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น

1.4 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ดี มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น

1.5 ด้านทักษะทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้อื่นเสมอ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

2. ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยการมีการมอบหมายงานให้บุคคลเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยที่มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎ กติกาและระเบียบที่กำหนด

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัดมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดและที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการดำเนินการในการเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และมีการกำกับตรวจสอบและติดตามผลการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ด้านทักษะทางสังคมกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเองกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมแยกรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการควบคุม จัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และยังช่วยให้การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการสั่งการต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำรงชีวิต ดังที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 19) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งของการประสบความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเกิดจากความสามารถเรียนรู้ รู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่ายและมีความสามารถรื้อฟื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเอง จนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นในสังคมได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมใจ วิเศษ (2554, หน้า 106-107) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์ สิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยของ นงคริย์ ทันเพื่อน (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจ และจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มักจะเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ดังที่ มนัส บุญประกอบ (2543, หน้า 213) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่งที่บทบาทในการควบคุมจัดการอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิด

ความเหมาะสมตลอดจนสร้างแรงจูงใจความพอใจกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ดังที่นักจิตวิทยาบางท่านกล่าวไว้ว่า “งานก็ได้ผลคนก็เป็นสุข” และที่ กัลยาณี พรมทอง (2546, หน้า 31-32) พบว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารได้อย่างแน่นอน

1.1 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเองในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองตลอดเวลาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเกิดอารมณ์ที่บั่นทอนต่อการทำงาน เช่น โกรธ เสียใจ เป็นต้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ดำเนินงานภายใต้สภาวะกดดันได้ ดังที่ ทศพร ประเสริฐสุข (2542, หน้า 94) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิดของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองในการเผชิญกับอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ รู้จักการขจัดความเครียดนำความคิดและการกระทำของตนไปใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต Goleman (1998, p. 317) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเองบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ โดยเชื่อว่าเขาวีอารมณ์นั้นแตกต่างจากเขาวนปัญญาแต่เสริมเกื้อกูลกัน Salovey and Mayer (1990) สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นกลุ่มของความสามารถที่บ่งบอกว่าการรับรู้อารมณ์ของบุคคลเป็นอย่างไรและมีความเข้าใจอารมณ์นั้น ๆ ได้ถูกต้องแน่นอนเพียงใด หรือหากจะกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถกล่าวได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นเปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญาและไหวพริบตลอดทั้งสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์

1.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองให้แสดงออกได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต ดังที่ บัณฑิตย์ ทุมเทียง (2548, หน้า 3) สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น ได้สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันเป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจสามารถปฏิบัติตาม องค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างแน่นอน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 19) สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์เกิดมาจากความสามารถเรียนรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่ายและมีความสามารถรื้อฟื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเอง จนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นในสังคมได้ Salovey and Mayer (1990, p. 185) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการตรวจสอบและควบคุมความรู้สึกตนเองและของผู้อื่นและใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

1.3 ด้านการจูงใจตนเอง ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการจูงใจตนเองในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น ดังที่ Goleman (1998, pp. 93-102) พบว่า การจูงใจตนเองคือ การใช้พลังความรู้สึกภายในเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นเตือนให้ตนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงินหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีความพอใจที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงานที่จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ดี มองโลกในแง่ดี ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคและความล้มเหลว กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 1-3) สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง คือ ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเองประกอบด้วยรู้ศักยภาพของตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย Bar-On (1992) ได้เสนอแนวคิดว่าการจูงใจตนเองและสภาวะทางอารมณ์ประกอบด้วยการมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นได้ มีความรู้สึกและแสดงออกถึงความสุขที่สามารถสังเกตเห็นได้

1.4 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ดี รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะ

พิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรก่อนมอบหมายงานให้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ดังที่ สุรางศรีวิเศษ (2544, หน้า 111-113) สรุปว่า การเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นเป็นความสามารถในการอ่านความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง รวมไปถึงสามารถเข้าใจภาษาทักทายซึ่งเป็นที่มาของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นและมีความรู้สึกที่ว่าถ้าเราเป็นหรือเรามีอารมณ์อย่างเขาเราจะทำอย่างไร ชีระ ชัยยุทธขรรยง (2544, หน้า 37) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการรู้จักเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการกับตนเองให้สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ ความเศร้าโศก ความยากลำบาก ความกลัวได้อย่างมั่นคง ทนต่อแรงปะทะทางอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ได้อย่างดี รู้จักนำพลังแห่งอารมณ์และความรู้สึกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและมีความสุขในชีวิต

1.5 ด้านทักษะทางสังคม โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านทักษะทางสังคมในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงานเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานภายในโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ดังที่ Weisinger (1998) ได้กำหนดความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ใช้ปฏิบัติการภายใต้ตัวบุคคล และส่วนที่เกี่ยวกับเขาวนอารมณ์ในการเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งคนและการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตนเองได้ โสภณ จุโลก (2542, หน้า 78) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์คือความสามารถในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างฉลาด

2. การศึกษาการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายชื่อ พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ดังที่ เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ (2545, หน้า 16) กล่าวว่า “บุคคล” ในหน่วยงานนั้นถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาชำระไว้ ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่สุดแล้ว คิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ

และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 199) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพให้แก่คนงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยกิจกรรมเหล่านั้นจะประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการ (Process) เริ่มต้นจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและประเมินการบำเหน็จตอบแทนและการธำรงรักษาคนงานให้มีประสิทธิภาพ สุขชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 9) กล่าวว่า มนุษย์มีความสำคัญมากกว่าการเป็นทรัพยากร แต่มนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Asset) หรือเป็นทุน (Capital) ให้แก่องค์กร องค์กรใดจะสามารถทำให้มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ทรงค่าได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์กรหรือที่เรียกง่าย ๆ ว่า “การบริหารงานบุคคล” นั่นเอง

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายละเอียดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งในระดับสูงสุด คือ มีการมอบหมายงานให้บุคคลเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด รองลงมาคือ มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, หน้า 15) สรุปว่า การบริหารงานบุคคล คือการที่องค์กรจัดวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา ตอบแทน พัฒนาประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น

2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายละเอียดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในระดับสูงสุด คือ มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังที่ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541, หน้า 1) สรุปว่า การบริหารงานบุคคลคือการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน อิศรัตน์ ศรีวัฒนา (2540, หน้า 13) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่าคือการจัดการทุกอย่างเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับสูงสุด คือ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ยิ่งขึ้นรองลงมาคือ มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎ กติกาและระเบียบที่กำหนด ดังที่ ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540, หน้า 140) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านวินัยและการรักษาวินัยในระดับสูงสุด คือมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัย รองลงมาคือ มีการดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีการกำกับ ตรวจสอบและติดตามผลการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังที่สมาน รังสีโยคกฤษณ์ (2541, หน้า 2) สรุปว่า หลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆพร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรรณ คชะวงศ์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังที่ สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 5)

กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้ ดังนั้นในการบริหารองค์การ เรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้จะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดการและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ประพฤติอยู่ในวินัยที่ดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลดี สมดังความมุ่งหมายแต่ถ้าหากได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลง

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเองกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าในการดำเนินงานด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ทุก ๆ องค์กรมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน ดังที่ นัตรชัย เทพขจร (2551, หน้า 86-87) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร สามารถดำเนินภารกิจบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติดีน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ พัฒนาและส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ ฝึกหรือพัฒนาการทำความเข้าใจผู้อื่น รับรู้และยอมรับความต้องการของผู้อื่น ช่วยส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น

รู้จักประสานความสัมพันธ์กับผู้อื่นและให้กำลังใจผู้อื่นเมื่อมีโอกาส เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ผลการวิจัยที่พบว่าการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาและการแก้ไขปัญหาขาดแคลนครู/ครูไม่ตรงวิชาเอก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีของบุคคลอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2543). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- กรมสุขภาพจิต. (2545). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ:
คุรุสภาลาดพร้าว
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *โรงเรียนสร้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์*. *วิจัยการศึกษาศึกษา*,
2(61), 19.
- เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ. (2545). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไร่ จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา
- คมเพชร ฉัตรศุกกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2544). *การสร้างมาตรฐานประเมินและปกติวิสัยของ
ความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
จรรยาพรณ คชะวงศ์. (2551). *ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑามาศ มีน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหาร
งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1
และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการเรียนรู้อ,
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ช่อลัดดา ขวัญเมือง. (2542). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัชชา สุตลาภา. (2542). *โครงการหลักสูตรวิชาจริยศึกษาและทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา*. ใน *รายงานการประชุมทางวิชาการเรื่องทักษะชีวิตและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ. (2550). *ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). *ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา*. ใน *รวมบทความทางวิชาการ EQ*. กรุงเทพฯ: ชมรมผู้สนใจอีคิว.
- เทพินทร์ บุญกระจ่าง. (2547). *ความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2543). *E.Q. ความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ธงชัย ถาวร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนะ เอี่ยมอนันต์. (2549). *E.Q. ดี ใน 7 วัน*. กรุงเทพฯ: บิสดิต.
- ธิดารัตน์ รัศมี. (2556). *ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ ชัยยุทธขรรค์. (2544). *การพัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์*. *วารสารวิชาการ*, 4, 36-40.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.

- นงคริย์ ทันเพื่อน. (2550). *ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นิตยา เจริญศิริ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*
- นุกูล ชรรณง. (2546). *บรรณนิทัศน์เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). *ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- บรรยงค์ โดจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.*
- บริสุทธิ์ สังชาติ. (2547). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บัณฑิตย์ ทুমเทียง. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- ประสงค์ สังกะไชย. (2546). *การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (EQ: Emotional quotient) (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครราชสีมา: โคราชพรีนติ้ง.*
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.*
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.*
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.*

- พิมพ์ใจ วิเศษ. (2554). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มนัส บุญประกอบ. (2543). อีคิวกับภาวะผู้นำในบางประเด็น. ใน *รวบรวมบทความทางวิชาการ EQ*. ม.ป.ท.
- มีชัย น้อยเมืองคุณ. (2542). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิมลน์ โภชาแสง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.
- วิเชียร อามาศย์ทัศน์. (2548). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิทยา ด่านธารงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เชิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *เชาวน์อารมณ์ (EQ): คณิตวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีณี ชิดเชิดวงศ์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตปริญญาตรีชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัส ศรีศักดิ์. (2545). พฤติกรรมครอบครัวที่สัมพันธ์กับวุฒิภาวะทางอารมณ์ของวัยรุ่นในศูนย์บำบัดรักษาเสพติคภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศักดิ์ ชุ่นกลาง. (2552). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศุภชัย ขาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สงเคราะห์ ปัสนานนท์. (2543). *ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเดช สีแสง. (2545). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพครู.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2560). *รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2560*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษา เล่ม 1: แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษายศาสตร์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ)*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). *การวัดผลการปฏิบัติงาน.เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

- สุราง ศรีวิเศษ. (2544). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(5), 111-113.
- สุริยา ไสยลาม. (2547). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุริย์พร รุ่งกำจัด. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- แสงหล้า โปธา. (2544). การสร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1/1. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร. (2543). การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทย ๆ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มิตรนราการพิมพ์.
- โสภณ จุโลทก. (2542). Who พุทธศาสตร์ Maslow และ E.Q. ใน รายงานการประชุมทางวิชาการ เรื่องทักษะชีวิตและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงศึกษาธิการ.
- หนูพร สุภาชาติ. (2552). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อังคณา นาสารี. (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรม การตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- อิศรัตน์ ศรีวัฒนา. (2540). ความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อุไร เอี่ยมสะอาด. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับผล
การปฏิบัติงานของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อุษณีย์ โพธิ์สุข. (2542). *E.Q. ปัญญาของมนุษย์ชาติ*. กรุงเทพฯ: แพมิลี่ไคเรค.
- อุสา สุทธิสาคร. (2544). *พัฒนา EQ เด็กได้อย่างไร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- Bachman, C. K., & Gill, S. (2000). Emotional intelligence in the collection of debt.
International Journal of Selection and Assessment, 8(3), 176.
- Bachman, J., Stein, S., Campbell, K., & Sitarenios, G. (2000). Emotional intelligence in the
collection of debt. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(3), 176.
- Bar-On, B. R. (1992). *Emotional quotient inventory: A measure of emotional intelligence
technical manual*. Toronto: Multi-health System.
- Blanks. (1991). *A model job description for the personnel administrator position in North
Carolina public school system*. North Carolina: The University of North Carolina
at Greensboro.
- Buford, B. A. (2001). *Management effectiveness, personality, leadership, and emotional
intelligence: A study of the validity evidence of the emotional quotient inventory*.
Iowa City, IA: The University of Iowa.
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis of the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ:
Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and
organization*. New York: Berkley.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.
- Donaldson, J. (1997). Emotional intelligence test. *Edmonton Journal*, 6, 1-4.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligence: The theory in practice*. New York: Basic Books.
- Gibbs, N. (1995, October). The E.Q. factor. *Time*, 2, 24-31.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). *Organizational: Structure, process,
Behavior*. Texas: Business Publications.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York:
Bantam Books.

- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2002). *The new leaders*. UK: Time Warner Books.
- Harris, B. M. (1979). *Personnel administration in education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Higgs, M., & Dulewicz, V. (1999). *Making sense of emotional intelligence*. NFER-Nelson: Windsor.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administrators: Theory research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement, 30*, 607-610
- Likert, R. F. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1994). *The achieving society*. New Jersey: D.van Northland company.
- Meier, S. E. (2001). Northern California School superintendents, perception regarding conflicts with board members in the area of human resource administration. *Dissertation Abstracts International, 62*(2), 413-A.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence, imagination, cognition and personality*. New York: Basic Book.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. San Francisco: Jossey Bass.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา
อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำงานนิพนธ์ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา
อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสุภาวดี วุฒิรัตน์)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

คำชี้แจง 1. โปรดอ่านรายการในแต่ละข้อและระบุระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2. ความหมายของระดับคะแนน คือ

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง							
1	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ว่าขณะนั้นตนเองรู้สึกอย่างไร						
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ						
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเกิด อารมณ์ที่บั่นทอนต่อการทำงาน เช่น โกรธ เสียใจ เป็นต้น						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองตลอดเวลา เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ดำเนินงาน ภายใต้สภาวะกดดันได้						
6	ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จุดเด่นหรือจุดบกพร่องของตนเอง						
ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง							
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองให้แสดงออกได้ อย่างเหมาะสม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ได้อย่างมั่นคงเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน						

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ต่อ)							
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น						
ด้านการจูงใจตนเอง							
14	ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยให้ทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง						
ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น							
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้อื่นไม่รู้สึกเสียหน้าในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นใจผู้อื่น เมื่อพบว่าพวกเขามีปัญหา						

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (ต่อ)							
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุข เมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรก่อนมอบหมายงานให้						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ดี						
ด้านทักษะทางสังคม							
25	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับบุคคลทุกประเภทได้						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงานเสมอ						
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่ายสัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

คำชี้แจง 1. โปรดอ่านรายการในแต่ละข้อและระบุระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2. ความหมายของระดับคะแนน คือ

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง							
1	มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน						
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา						
3	มีการมอบหมายงานให้บุคคลเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด						
4	มีการดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน						
5	มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา						
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง							
6	มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้นักวิชาการเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ						
7	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ						

ข้อ	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)							
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน						
9	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความโปร่งใสตรวจสอบได้						
10	มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ						
11	มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่						
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ							
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน						
13	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎ กติกาและระเบียบที่กำหนด						
14	มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อหน่วยงาน						
15	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น						
16	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
17	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใสตรวจสอบได้						
18	มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม						

ข้อ	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
ด้านวินัยและการรักษาวินัย							
19	มีการดำเนินการในการเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้นักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย						
20	มีการกำกับ ตรวจสอบและติดตามผลการรักษาวินัยของนักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา						
21	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและป้องกันไม่ให้นักเรียนกระทำผิดวินัย						
22	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด						
23	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา						
24	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น						
25	การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้						

ข้อเสนอแนะ.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม