

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู

สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

The Emotional Quotient of Administrators Affecting Effectiveness in
Work of Teachers under the Institutes of Vocational
Education, Northeastern Region 1

อารีรัตน์ จันทร์วิเศษ¹, นวัตกร หอมสิน², ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์³
Areerat Chunwiset¹, Nawattakorn Homsin², Praporntip Kunagornpitak³
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2561

Email : chunwiset2518@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2)ศึกษาระดับประสิทธิผลในการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลในการทำงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของครู

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹ Graduate Student. Master of Education (Educational Administration). Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

^{2,3} Lecturers in the Curriculum. Master of Education (Educational Administration). Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

*ได้รับบทความ: 24 พฤศจิกายน 2562; แก้ไขบทความ: 21 ธันวาคม 2562; ตอรับ
การตีพิมพ์: 26 ธันวาคม 2562

Received: November 24, 2019; Revised: December 21, 2019; Accepted:
December 26, 2019

มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1)ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปกติ 2)ประสิทธิผลในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 3)ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : 1. ความฉลาดทางอารมณ์ 2. ประสิทธิผล 3. การทำงานของครู

ABSTRACT

The objectives of the research article were to 1) study emotional intelligence 2) study to effectiveness 3) study the relationship between emotional intelligence and work effectiveness of teachers and (4) create preclusive equations for emotional intelligence of administrators affecting work effectiveness under the institutes of vocational education, northeastern Region 1. The study simple used in research were 254 administrations, department leader fumes stratified random sampling. The research was 4 level rating scale's Inquire about the emotional intelligence of the executives. questionnaire with the reliabilities .95 and the 5 level rating scale's Inquire about the effectiveness of work of teachers questionnaire with reliabilities .86. The data were analyzed by frequency, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient and the stepwise multiple regression.

The results of this revealed : 1)Emotional intelligence of executives under the institutes of vocational education, northeastern region 1 at normal level. 2) The Effectiveness of work of teachers in educational institutions under the institutes of vocational education, northeastern region 1, is at the highest level 3) Emotional intelligence of the administrators with teachers' work effectiveness under the institutes of vocational education, northeastern region 1, Have a positive relationship Moderate level.

Keywords : 1. Emotional Quotient 2. Effectiveness 3. Work of Teacher

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวตลอดเวลาอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมอุตสาหกรรมและปัจจัยภายนอกต่างๆส่งผลกระทบต่อองค์การ การจัดการศึกษาทั้งด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Advance of Technology) การลงทุน ทางด้านการศึกษา (Cost of Education) การแข่งขัน (Global Competition) และความคาดหวัง ของสังคม (Social Expectation) ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ที่สุดต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญมั่นคงและ ก้าวหน้าให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งในการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองมีเป้าหมาย หลักคือการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้และ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 3) มนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโลกทั้งทางด้าน เศรษฐกิจสังคมการเมืองสิ่งแวดล้อมและชุมชนซึ่งเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความวุ่นวายในการ ดำเนินชีวิตประจำวัน แต่มนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จนั้นประกอบไปด้วยหลายปัจจัยแต่มีปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ คือปัจจัยด้านอารมณ์การที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมจะทำให้บุคคลมี ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมงานกับผู้อื่นได้ (กรมสุขภาพจิต, 2543 : 9 – 10) ดังนั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูงมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลัง ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและ เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดีนำมาสู่ความสุขความเจริญทุก ภาคส่วนของสังคม (อังคณา นาสารี, 2552 : 26)

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนสำคัญในชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านการศึกษา ความสำเร็จใน หน้าที่การงาน ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คน และครองใจคน ได้เรียนรู้และพัฒนาตน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้โดยที่งาน สำเร็จเป็นผลคนก็เป็นสุขเกิดความรักในงานรักองค์กร การสื่อสารระหว่างบุคคลก็เป็นไปได้ด้วยดีมี ความเข้าใจกัน ส่งเสริมให้มีการใช้ศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างสูงสุด ผู้บริหารที่มีความเก่งกับ ผู้บริหารที่ดীনั้น มีความแตกต่างกันเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่มีอิทธิพล

ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอารมณ์ย่อมส่งผลหรือมีอิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอารมณ์และความรู้สึกคล้อยตามไปได้ (จุฑามาส มีน้อย, 2554 : 1) ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลในระดับผู้นำที่สำคัญขององค์การในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจวางแผน อำนาจการ และมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจบุคคลากรในการปฏิบัติงานและให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การมีการพัฒนาในด้านต่างๆ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขเนื่องจากผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคได้ เป็นผู้ที่ได้รับรู้เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี (กรมสุขภาพจิต, 2544 : 43) หากผู้บริหารสามารถจัดการทางอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดก็ จะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและยังช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเกิดการทำงานเป็นทีมผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ยังช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน ได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาคน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนต้องการให้สำเร็จ งานก็ได้ผลคนก็เป็นสุข เกิดความรักงาน (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551 : 36-37, 174-175)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ความฉลาดทางอารมณ์มีความเกี่ยวข้องกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารต้องมีความรู้และเข้าใจความรู้สึก ความต้องการของตนเองและของผู้อื่นเห็นอกเห็นใจมองโลกในแง่ดี และสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้อง เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้สามารถ ครองตน ครองคน และครองงานได้ ความสำเร็จก็จะตามมา ความสำคัญของอารมณ์ของผู้บริหารในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายหน้าที่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจ ที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ตามกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านดี 2)ด้านเก่ง และ 3)ด้านสุข ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้นำเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร ให้เกิดการบริหารด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

2.4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีความสัมพันธ์กัน

3.2 ความฉลาดทางอารมณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ได้ทราบถึงประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

4.2 ได้ทราบถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

4.3 ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1

4.4 ผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารนำไปวางแผนในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็น ผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ปีการศึกษา จำนวน 786 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร สังกัดสถาบัน

การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) จากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน แล้วนำมาเทียบสัดส่วน จำแนกตามสถานศึกษาการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปกติ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบหลักพบว่า องค์ประกอบหลักด้านดี อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ องค์ประกอบหลักด้านเก่ง อยู่ในระดับสูงกว่าปกติและองค์ประกอบหลักด้านสุขอยู่ในระดับปกติ

6.2 ประสิทธิภาพในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ตามลำดับ

6.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของครู พบว่า ปัจจัยด้านดี ปัจจัยด้านเก่ง และปัจจัยด้านสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ในระดับปานกลาง

6.4 ปัจจัยด้านเก่ง (X_2) และปัจจัยด้านดี (X_1) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ได้ร้อยละ 7.40 ดังสมการดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 4.490 + .106(X_2) - .061(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 237(X_2) - .138(X_1)$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 อยู่ในระดับปกติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษานั้นต้องใช้ปัจจัยและทฤษฎีทางการบริหารต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการควบคุมและกำกับพลังอำนาจทางอารมณ์ของตน ไปเพื่อการเสริมสร้างความพึงพอใจรวมทั้งขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนส่งเสริมความมีประสิทธิผลให้กับองค์กร ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถในการอ่านอารมณ์ของตนออก จึงพยายามควบคุมและปรับกลไกภายใน เพราะเข้าใจดีว่าถ้าตนแสดงความรู้สึกเช่นนั้นออกไปทันทีที่ทันใจจะส่งผลกระทบต่อคนรอบข้างและงานที่ทำอย่างไร หากผู้บริหารมีสมรรถนะนี้สูงจะสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดี จึงพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้โดยฉับพลัน เนื่องจากสามารถตระหนักรู้ตนเองได้ดีมักเป็นคนตรงไปตรงมาและจริงใจ กล่าวพูดอย่างเปิดเผยถึงสภาพอารมณ์ของตนและยอมรับผิดถ้าตนแสดงออกไปไม่เหมาะสมหากผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้สูง จะมีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนได้ดีหรืออย่างน้อยก็สามารถหาทางออกใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ จุดเด่นของการควบคุมตนเองของผู้นำก็คือ มีความสงบนิ่ง ไม่หวั่นไหว และมีสติตลอดเวลาที่เผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ไม่แสดงอารมณ์เสื่อง่าย ๆ เมื่อต้องประสบเหตุการณ์ต่างๆ ที่รบกวนจิตใจอันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์และซาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1997 : 21) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคล ในการรับรู้ เข้าใจ และรู้จักนำพลังทางอารมณ์ของตนไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้สร้างสัมพันธภาพที่ดี และรู้ถึงวิธีที่จะโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นได้เป็นไปตามที่ สุกัญญา งามพริ้ง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปกติ นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย คือ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านดี และองค์ประกอบด้านเก่ง อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ

ตั้งแต่ 41 – 50 ปีซึ่งเป็นช่วยอายุที่นักจิตวิทยาด้านความฉลาดทางอารมณ์กล่าวไว้ว่าเป็นช่วงในวัยทำงาน จะมีการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคลและสามารถเข้าใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีความสามารถในการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น เข้าใจถึงมุมมองของคนอื่นแบบเป็นความรู้สึกที่ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” และให้ความสนใจต่อความกังวลใจของคนอื่นได้ หากมีความสามารถในการเข้าใจคนอื่นได้ดีก็จะเปิดใจตนเองรับรู้กรอบสัญญาทางอารมณ์ได้อย่างกว้างขวาง มีความไวในการรับรู้ถึงความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้อื่นโดยไม่ต้องพูด เป็นผู้ฟังที่รับฟังอย่างตั้งใจและสามารถจับประเด็นที่เป็นมุมมองของผู้อื่นได้ดี ด้วยทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นได้ดี ทำให้สามารถเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ที่มาจาก ความหลากหลายทางภูมิหลัง และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ได้ดี

7.2 ประสิทธิภาพในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ได้อาจมาจากผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ในการควบคุมอารมณ์ตนเองไม่แสดงอารมณ์และความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ และมีความเข้าใจในความรู้สึกของตนเองตลอดเวลาแม้ต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ มีความเข้าใจ ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ครูในสถานศึกษาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา จึงส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถจากการเรียนรู้ไปใช้ในวิชาชีพของตนเองได้อย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบลูม (Bloom, 1976 : 115 – 127) ได้เสนอว่าประสิทธิภาพในการทำงานของครูเกิดจากการชี้แนะ จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ด้วยการเสริมแรง ซึ่งเป็นการดำเนินการสอนของครูที่ต้องอาศัยหลักจิตวิทยานอกจากนี้การมีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งสำคัญที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่อง และแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ผู้เรียนยังบกพร่องอยู่ การสอนที่ดีจะต้องมีการวัดผลการประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียน นักศึกษา และเฉลิมสุขเจริญ (2557 : 7) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่ของการจัดการ หมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น คือการทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่มุมมองของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใดในภาพรวม

7.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง ด้านสุข ในแต่ละด้านประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย คือ ควบคุมอารมณ์และความต้องการตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ รู้จักและมีแรงจูงใจใน

ตนเอง สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสงบทางใจ ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี ผู้บริหารรู้จักควบคุมและใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการสร้างกำลังใจในการทำงานและมีคุณลักษณะใช้วาทศิลป์ในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อตามได้ อันจะส่งผลให้ครูให้ ความร่วมมือในการทำงาน ครูมีกำลังใจตระหนักในบทบาทหน้าที่และทำงานอย่างเต็มความสามารถมีการสื่อสารติดต่อประสานงานด้วยไมตรีจิตสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานไปในทางสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของฐิติพร เขมกรม(2552 : 15) ที่ได้กล่าวว่าความสามารถหรือศักยภาพของแต่ละบุคคล ที่จะตระหนักรู้ เข้าใจ ตอบสนองอารมณ์ของตนเองและความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องความสามารถในการรู้จักเข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองให้แสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถชักนำความคิดและการกระทำของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นการใช้ปัญญาในการกำกับอารมณ์ให้แสดงออกเป็นไปในทางที่ถูกต้อง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้มี การประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและมีความสุข และสามารถนำความฉลาดทางอารมณ์ของตนมาใช้ติดต่อ สัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและมีความสุขสอดคล้องกับแนวคิดของแพตตัน (Patton, 1997: 2) ที่ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือความสามารถในการใช้อารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสัมพันธภาพ และการได้มาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของไวซิงเจอร์ (Weisinger, 1998 : 13) ได้กล่าวว่า Emotional Intelligence ว่าเป็นการใช้อารมณ์อย่างชาญฉลาดโดยความตั้งใจใช้อารมณ์ทำงานให้เรานั้น คือใช้อารมณ์นำพฤติกรรมและความคิดไปในทิศทางที่ส่งเสริมตนเอง

7.4 สมการพยากรณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 พบว่าตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 2 ด้าน เรียงลำดับเข้าสู่สมการได้ดังนี้ ปัจจัยด้านเก่ง (X_2) และปัจจัยด้านดี (X_1) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์อย่างน้อย 1 ปัจจัยสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการทำงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 2 ปัจจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู ซึ่งมีการอภิปรายผลที่พบคือ ปัจจัยด้านเก่ง เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีการรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง มีความสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นและมีการรับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นเช่น กรณีความขัดแย้งระหว่างตัวเองกับบุคคลหรือกลุ่มคนใกล้ชิด ควรใช้หลักการตัดสินใจแบบคิดถึงใจเขาใจเรา ความเห็น

อกเห็นใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือคำนึงถึงความคิดความพอใจระหว่างกันและกันกรณีความขัดแย้งระหว่างตัวเราหรือกลุ่มบุคคลใกล้ชิดกับสถาบันที่เป็นส่วนรวมหรือมาตรฐานของสังคม ควรใช้หลักการตัดสินใจแบบยี่ดะเบียบ กฎเกณฑ์ มาตรฐานของสังคมกรณีความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานของสังคม กับอุดมคติ หรือผลประโยชน์ของส่วนรวม ควรใช้หลักการตัดสินใจแบบยี่ดหลักการ อุดมคติสากล และเหตุผลของตนเอง โดยมุ่งประโยชน์และ ความสงบสุขของส่วนรวมสอดคล้องกับแนวคิดของปราติ (Prati, 2004 : 79) ได้กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงกระบวนการการทำงานของอารมณ์เขาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานและการแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงานในองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนาวดี พิสัยสวัสดิ์(2555 : 32) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์สูงเพราะถ้าผู้บริหารรู้จักอารมณ์ของตนเอง และบริหารอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานและยังช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจต่อการทำงานซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพต่อไป และเป็นไปตามที่ พิมใจ วิเศษ (2554 : 22) ได้กล่าวว่าผู้ที่มีอิทธิพลที่ดีจะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดต่ออารมณ์ของตนเองและผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุขและตนเองก็เป็นสุขด้วยปัจจัยด้านดี เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 รู้จักอารมณ์และความต้องการของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสมเนื่องจากในแต่ละวันผู้บริหารไม่สามารถล่วงรู้ได้ว่าจะได้เจอกับอารมณ์ที่เข้ามาให้เรารับรู้อย่างไรบ้างแล้วเราก็ไม่รู้ว่่าเมื่อสิ่งนั้นๆ เข้ามาให้เรารับรู้แล้ว เราจะมีอารมณ์และความนึกคิด ที่จะแสดงพฤติกรรมโต้ตอบออกไปอย่างไร ฉะนั้นเมื่อเราไม่สามารถล่วงรู้สถานการณ์ได้ เราก็ควรหมั่นฝึกให้มีสติ คือระลึกอยู่เสมออย่าประมาทในการดำเนินชีวิตเมื่อมีอะไรเข้ามากระทบทำให้เราเกิดความคิดและอารมณ์ที่ไม่ดี ก็ควรจะใช้สติในการขบคิดพิจารณา เพื่อให้เราเท่าทัน และไม่ต้องตกเป็นทาสของอารมณ์นั้น โดยการกำหนดอารมณ์และความรู้สึกของเราไม่ให้ส่งผลไปถึงการแสดงออกในทางที่ไม่เหมาะสมไม่ควร สอดคล้องตามแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551 : 174-175) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำที่จำเป็นต้องมี (Need to Have) ไม่ใช่หากมีไว้เป็นการดี (Nice to Have) ปัญหาความเครียดกับผู้บริหารเป็นของคู่กันไม่อาจหลีกเลี่ยงเพราะในแต่ละวันต้องพบกับอารมณ์ที่หลากหลายของลูกน้อง จากเพื่อนร่วมงาน ปัญหาจากการปฏิบัติงานต่างๆ ผู้บริหารน่าจะมีฉลาดทางอารมณ์คือ จะต้องมื (Need to Have) ถ้ามีไว้ก็เป็น การดี (Nice to Have) เพราะหากผู้บริหารจัดการทางอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหา ความ

ขัดแย้งในการทำงานและยังช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 ควรมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 องค์กรประกอบหลักด้านสุขในการทำงานของครูให้มากขึ้น

8.1.2 ผู้บริหารควรใช้เป็นข้อมูลทุกด้านในการพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานของครู โดยผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาได้

8.1.3 ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ทุกปัจจัย เพื่อนำไปบูรณาการการดำเนินงาน ประยุกต์หาแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานของครู ความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ในทุกด้าน ส่งผลสำเร็จให้การปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การทำงานเป็นทีมและการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงและการบริหารงานที่ดีในองค์กร

8.1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู โดยผู้บริหารต้องมีการพัฒนาและควบคุมอารมณ์ความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมีเป้าหมายมีความชัดเจนในการทำงานสามารถประเมินตนเองและยอมรับได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองและนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในความสามารถของตนเองให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นถึงศักยภาพที่แท้จริง สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสม

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์อื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูในสถานศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู และเป็นข้อมูลนำไปพัฒนารูปแบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีต่อไป

8.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 คือ ด้านดี ด้านเก่ง

และด้านสุขไปทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อนำไป สู่การปฏิบัติให้เห็นผลเชิงประจักษ์

8.2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 โดยศึกษาในรูปแบบกรณีศึกษา

8.2.4 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 โดยพัฒนาเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้บริหารต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2543). **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2543). **รายงานการวิจัยการพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทยอายุ 12-60 ปี**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2544). **อัคริวิ: ความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2550). **อัคริวิ: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552- 2561)**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จุฑามาศ มีน้อย. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปะศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฐิติพร เขมกรม. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

- พิมพ์ใจ วิเศษ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตนาวดี พิสัยสวัสดิ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). เขาวนอารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มติชน.
- สร้อยกัญญา โทธิสมภาพวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุจิตรา วรพุด. (2555). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุภิญญา งามพริ้ง. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อังคณา นาสารี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Bloom, B.S. (1976). *Human Characteristics and school learning*. New York : McGraw-Hill.
- Cooper. R.K. & C.H. Sawaf. (1997). *A Executive EQ : Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*. New York : Grossert/Putnum.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. New York : Basic Book.
- Patton, Patricia.(1997). *Emotional intelligence: Leadership Skills*. Singapore : Chong Moh Offset Printing.

- Prati, L. M., Douglas, C., Ferris, G. R., Ammeter, A. P., & buckley, M. R.. (2004). Emotional intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes. **International Journal of Organizational Analysis**. 11(1). 21-40.
- Weisinger, Henlrie. (1998). **Emotional Intelligence**. San Francisco : Jossey Bass.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความเมตตาช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก ดร.นวัตร หอมสิน และ ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความรู้ ข้อคิดต่างๆ ของงานวิจัยฉบับนี้ จนเสร็จสมบูรณ์ และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอดจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตา ความรักความอบอุ่น และเป็นกำลังใจให้ตลอดในช่วงของการทำวิจัย ประโยชน์และคุณค่าจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอ กุศลแห่งความดีในครั้งนี้ แต่พระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ในการอบรมสั่งสอนให้มีสติปัญญา เป็นเครื่องชี้ความสำเร็จในชีวิตต่อไป