

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 : ตามทัศนะของครู

The Study of Relationship between Emotional Quotient of School
Administrators and Work Motivation of Teachers under
Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 :
Perspective of Teacher

ธีราภรณ์ ณะนะหมอก¹ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพ ผู้รุ่งเรือง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยวิธีการแบ่งแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครูโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.40) 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.38) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .725$)

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, แรงจูงใจ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

Abstract

This research aimed to study the level of emotional quotient of school administrators, to study the level of teachers' working motivation and to study the relationship between the emotional quotient of school administrators and teachers' working motivation. Samples were 123 teachers in

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

schools under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 4. Sample size was determined by Krejcie and Morgan Table and Stratified Random Sampling was used in this study. The research tool used in this research was a 44 item rating scale questionnaire that had its index of item objective congruence between 0.80-1.00 and overall reliability at .942. Data was analyzed by a computerized application to find percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient. The study revealed that:

1) The level of emotional quotient of school administrators in schools under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 4 in accordance with teachers' opinion, both of overall and each aspect, was in high level ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.40)

2) The level of working motivation of teachers in schools under Nakhon Ratchasima Primary educational service Aaea office 4 in accordance with teachers' opinion, both of overall and each aspect, was in high level ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.380)

3) The relationship between the emotional quotient of school administrators and working motivation of teachers in schools under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 4 in accordance with teachers' opinion found that there was positive relationship in high level with statistical significance of .01 level $r_{xy} = .725$).

Keywords: Emotional quotient, work motivation, Nakhon Ratchasima primary educational service area office 4

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาของการวิจัย

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการผันผวนในทุกๆ ด้าน มีการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ส่งผลต่อทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวเราถึงประเทศไทยด้วยเช่นกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่การจัดการศึกษาของประเทศจะต้องเร่ง พัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถพัฒนาคนของประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงและร่วมมือแข่งขันได้อย่างเหมาะสมทัดเทียม โดยยังสามารถ ดำรงความเป็นไทยในประชาคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542) ในการปฏิรูปการศึกษานั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้อง มีความเข้าใจตรงกัน และมองที่เป้าหมายหลักอันเดียวกัน นั่นคือนักเรียน ได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพดั่งนั้นโรงเรียนหรือสถานศึกษา จึงเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีผู้บริหารโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นผู้นำและกำกับทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Effectiveness of school) (วิโรจน์ สารรัตน์. 2544) การบริหารงานโรงเรียนเป็นกระบวนการ ที่ช่วยให้คนในสังคมมีความรู้ และความสามารถ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้โรงเรียนบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันในการบริหารงานต่อ ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์นอกจากจะช่วยพัฒนาตนเองแล้ว สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดในการบริหารงานมีน้อยหรือไม่มีเลย มีมนุษยสัมพันธ์ทั้ง

ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และพัฒนาการบริหารงานของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (นงครักษ์ ทันทน์เพ็ญ. 2550)

ความฉลาดทางอารมณ์หรืออีคิว (Emotional Quotient : EQ) เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขและความสำเร็จในชีวิตมีนักจิตวิทยาชื่อ โกลแมน (นงครักษ์ ทันทน์เพ็ญ. 2550) เสนอทฤษฎีกับสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 2 หมวด คือ สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competence) คือ การบริหารจัดการตนเอง และสมรรถนะทางสังคม (Social competence) คือการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและส่งผลสำเร็จในชีวิตมากกว่าข่าวร้ายปัญหา 4 เท่า ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังที่ชาลซีย์ อาจินสมาจาร (2552) ได้กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารสามารถรับรู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเองและเข้าใจข้อกำหนดของงานอย่างชัดเจนใช้จุดแข็งเอาชนะจุดอ่อน โดยผ่านการเรียนรู้เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง เขาก็จะเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้งที่มีประสิทธิผล สิ่งดังกล่าวสามารถทำให้สำเร็จโดยผ่านความเข้าใจความฉลาดทางอารมณ์ เพราะ EQ เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมผู้บริหารตั้งแต่การวางตัวการควบคุมอารมณ์ การสื่อสารอื่นๆ ซึ่งจะเป็นผลต่อบรรยากาศการบริหาร เทคนิคการบริหารและบรรยากาศในองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษา (สมเกียรติ บุญรอด. 2548) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการบริหารสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นบุคคลคุณภาพเป็นผู้นำที่เก่งในการบริหารคนและบริหารตนผู้บริหารที่ความฉลาดทางอารมณ์ จะเข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารได้อย่างแน่นอน (กัลยาณี พรหมทอง. 2546)

การบริหารงานประสบผลสำเร็จนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงถือว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นอย่างงานที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผน จึงได้กล่าวว่า งานบริหารโรงเรียนเป็นภาระที่หนัก ผู้บริหารจึงเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดของการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ (เก่ง ดี มีความสุข) จากบทบาทที่กล่าวมาของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายอำนาจจากหน่วยงานบังคับบัญชา มีอำนาจในการออกคำสั่ง บังคับบัญชาบุคคลในโรงเรียนและปฏิสัมพันธ์กับผู้คนหลายระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้นำชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้ยังต้องเป็นผู้ที่ผู้อื่นให้ความเคารพ เป็นผู้ชี้แนะแนวทาง เป็นผู้มีคุณเป็นผู้นำเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ถ้าผู้บริหารมีการบริหารงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเดียว โดยที่ขาดความรู้ความสามารถ ขาดความเข้าใจในการบริหารงาน ขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในการครองใจคน การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง ขาดอิทธิพล และขาดอำนาจในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามต้องการของผู้บริหารในกรณีดังกล่าวนี้ (ทองใบ สุตชาติ. 2543)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดหมายของการศึกษา เป็นผู้ประสานทรัพยากรในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาผู้บริหาร ต้องมีความฉลาดทั้งข่าวร้ายปัญหาและความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักใช้อำนาจ

ทางกฎหมายอำนาจการมีที่มาจากเทคนิควิธีการบริหาร ที่จะทำให้สถานศึกษา เกิดความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป และนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู

สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 181 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 123 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Margam (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 105) และการใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อไป ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา 2) แบบสอบถามของครูเกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี ด้านเก่ง ด้านสุข 3) แบบสอบถามของครูเกี่ยวกับระดับส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครู ในด้านต่างๆ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือความเจริญก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การสอนงาน ควบคุม ดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สิ่งตอบแทน และสภาพการทำงาน
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .942

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 : ตามทัศนคติของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 : ตามทัศนคติของครู สรุปผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนคติของครู โดยภาพรวม

ความฉลาดทางอารมณ์	ระดับความฉลาดทางอารมณ์		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านดี	4.33	0.44	มาก
2. ด้านเก่ง	4.32	0.38	มาก
3. ด้านสุข	4.37	0.40	มาก
รวม	4.34	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนคติของครู โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสุข ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านดี ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.44) ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเก่ง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.38)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนคติของครู โดยภาพรวม

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ปัจจัยจูงใจ	4.32	0.38	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.32	0.46	มาก
รวม	4.32	0.38	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนคติของครู โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$,

S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน กล่าวคือ ปัจจัยจิตใจ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.38) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู (n = 123)

ตัวแปร	Y1	Y2
X1	.545**	.595**
X2	.579**	.725**
X3	.560**	.694**

** p < .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .725$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านพบว่า ด้านดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง ($r_{xy} = .694$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุข โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง ($r_{xy} = .595$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านพบว่า ด้านดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง

อภิปรายผล

1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสุข รองลงมา คือ ด้านดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเก่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมใจ วิเศษ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศรา เลิศยาวฤทธิ (2558) ซึ่งทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปกติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขและด้านเก่ง ตามลำดับ จาก

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดสูงจะเป็นบุคคลที่สามารถรับรู้ เข้าใจ และจัดการกับความรู้สึกตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มักจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

1.1 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านดี พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถให้อภัยผู้อื่นได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีความเข้าใจ และใส่ใจในสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิ ภาวะทางอารมณ์ ซึ่งหมายถึง การบรรลุเป้าหมายของบุคคลโดยใช้ความสามารถบริหารจัดการกับความรู้สึกและ อารมณ์ของตนเองมีความสามารถรับรู้ได้ไว และมีอิทธิพลต่อบุคคลสำคัญอื่นๆ และสามารถในการสร้างสมดุลของภาวะ จูงใจและแรงขับของตนด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะและมีจริยธรรม (เกื้อกุล ขวัญทอง. 2561) ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2543) ที่กล่าวไว้ว่า ดี คือ 1) ความสามารถในการควบคุม อารมณ์และความต้องการ ของตนเอง ได้แก่ รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และแสดงออกอย่าง เหมาะสม 2) รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ได้แก่ ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น และแสดง ความเห็นใจอย่างเหมาะสม และ 3) ความสามารถในการรับผิดชอบ ได้แก่ รู้จักการให้รู้จักการรับ รู้จักรับผิดชอบ และ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

1.2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านเก่ง พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตนเองได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงภรณ์ ธรรมสัตย์ (2557) ได้ ทำการศึกษา ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ขวัญและ กำลังใจของครูในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมโยงของนโยบายกับการ ปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาให้บรรลุผล ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูป การศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย คุณภาพการศึกษา นั่นคือผู้เรียนสำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นทุนมนุษย์ที่ประสิทธิภาพ มีทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และแนวทางของไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับ สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โลกของการแข่งขัน ทิศทาง การพัฒนาและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของ ประเทศ พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านสุข พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านไม่เป็นภัยต่อตนเองและสังคมรอบข้าง

ควบคุมอารมณ์ มีเหตุผล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความพอใจในชีวิต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2557) ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ความฉลาดทางอารมณ์เกิดมาจากความสามารถเรียนรู้จัดสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคงไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถรื้อฟื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเอง จนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นในสังคมได้

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรม (2553) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ อีสริยา รัชกิจวิจารณ์ ญ นคร (2547) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ การทำอะไรให้ข้าราชการครู มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้นั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครูในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียนครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออกให้ผู้เรียน เติบโตและพัฒนาเป็นสมาชิกของชุมชน สังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์และสามารถดำเนินชีวิตอยู่สังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปัจจัยจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงได้ รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถใช้อำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา วงษ์เมือง แก่น (2558) พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ทำศึกษาการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการยกย่องชมเชยเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับบุคคลอื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมี สิ่งตอบแทนที่ใช้กระตุ้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พชรี เหลือง

อุดม (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศรีัญญา กัณโสภา (2558) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามทัศนะของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า ด้านดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุข โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า ด้านดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ

ศรีศิลา (2545) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอของ กรมสุขภาพจิต (2543) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีส่วนให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน กล่าวคือ ความสามารถด้านการพัฒนาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทักษะสื่อสารที่ดี ความเก่งคนและการช่วยเหลือผู้อื่นให้เขาช่วยตัวเองได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองเจือ เพียรสถาพร (2544) กล่าวว่า การที่ปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในงาน ความมั่นคงในงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจของการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุง คือ ด้านเก่ง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับท้ายสุดของทุกด้านดังนั้นผู้บริหารควรฝึกปฏิบัติ การรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจและการแก้ปัญหาและ การมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาทุกด้านแล้ว พบว่าด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุง คือ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจครูดังนี้ กำหนดนโยบายและการบริหาร การสอนงาน ควบคุม ดูแล ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล เงินเดือน สิ่งตอบแทน สภาพการทำงาน เพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาผลงานอยู่เสมอและได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. จากผลวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลในทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น เพื่อยืนยันข้อมูลของผู้วิจัยว่ามีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่หากศึกษาในขอบเขตที่กว้างขึ้น

2. ควรมีการการศึกษานโยบายการพัฒนาพฤติกรรมด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำหลักสูตร หรือโครงการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาให้สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต. (2543). **รายงานการประชุมวิชาการสุขภาพจิต ปี 2543 เรื่องสุขภาพจิตดีด้วยอีคิว**. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). **พัฒนา EQ ด้วยพลังจิต**. กรุงเทพฯ : สเอเชียเพรส.
- โกมล บัวพรม. (2553). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกื้อกุล ขวัญทอง. (2561). **ความฉลาดทางอารมณ์จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- จงภรณ์ ธรรมสัจย์. (2557). **ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี**. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2552). **การนิเทศการสอนแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- ชัยสิทธิ์ สุวรรณ. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- นงคริษ์ ทันเพื่อน. 2550. **100 วิธี ทำให้คนยอมทำงานให้เรา ด้วยความเต็มใจและมีแรงจูงใจที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ 26. นนทบุรี : บีบีเดียกรุ๊ป.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). **ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- ทองเจือ เพียรสถาพร. (2544). **ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- พิมพ์ใจ วิเศษ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- สมเกียรติ บุณยรอด. (2548). **ความฉลาดทางอารมณ์ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2557). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก**. กรุงเทพฯ : สยามพิมพ์.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. กรุงเทพฯ : พีริเซนติง.
- ศรัณญา กัดโสภา. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : เอกซ์เปอร์เนท.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2547). **ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อิสรา เลิศเยาวฤทธิ์. (2558). **ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. กรุงเทพฯ : สยามการพิมพ์.
- อำนาจ ศรีศิลา. (2545). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). “Determining sample size for research Activities.” **Educational and Measurement**. 6(1) : 607-610.