



ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
อรรวีรย์ โคตรเคน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
อรรวิทย์ โคตรเคน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

EMOTIONAL QUOTIENT FACTORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE ADMINISTRATION SUCCESS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

BY

ONWAREE KHOTKHEN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
At Sakon Nakhon Rajabhat University

October 2017

All Righth by Sakon Nakhon Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อรวรีย์ โคตรเคน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)		(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิگانต์ เพียรธัญญกรณ์)	ประธานที่ปรึกษา
	กรรมการสอบ		กรรมการที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย ไพไธล)		(ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย)	วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		
(ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่)			ผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา กวาระบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 24 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จได้ด้วยความสามารถอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้กำลังใจเป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่ นายณิกร กรีโส นางคงคิด บุญยอด นางพัชรี สุวรรณอำไพ นางสาวเรียม อัครนา นางบรรณทวรรณ บ้องกัน นางสาวนิตยา สายเครือดีบ นายสุวัฒน์ จันทา นางปรียาพัชร วายโสภา นางศรีแพ ผลบุญ และนางพรรณทิพา จันทา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางการพัฒนา ตลอดจนให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการด้านต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณพ่อชาญยุทธและคุณแม่คณิงนิจ โคตรเคน ตลอดจนนักศึกษา ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 16/1 ทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแด่ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อรวิริย์ โคตรเคน

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	อรวิชัย โคตรเคน
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร. รัชฎาพร พิมพิชัย
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 327 คน โดยใช้การคำนวณจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่าประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (t-test ชนิด Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขไว้ด้วย

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์ ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน

TITLE	Emotional Quotient Factors of School Administrators Affecting the Administration Success in Schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2
AUTHOR	Onwaree Khotkhen
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Ratchadaphon Phimpichai
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2017

ABSTRACT

The purpose of this research was to compare, examine the relationship, and find out the predictive power between the emotional quotient factors of administrators and the administration success in schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2, as perceived by school administrators and teachers; and to establish the guidelines for developing emotional quotient factors. The size of the samples was determined using the Krejcie and Morgan's Sample Size Estimation Table. The samples involved in the study were 327 people comprising school administrators and teachers. The instrument used for collecting data was a set of a five – point – rating scale questionnaire. Statistics employed to analyze data were percentage, means, standard deviation, t–test t(Independent Samples), One – Way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The emotional quotient factors of school administrators as perceived by school administrators and teachers, as a whole and each aspect, were at a high level.
2. The school administration success as perceived by school

administrators, and teachers, as a whole and each aspect were at a high level.

3. The emotional quotient factors of school administrators as perceived by administrators, and teachers classified by gender, work experience and school sizes showed no difference, whereas opinions generated by the samples with different positions were different with the statistical significant level of .01.

4. The school administration success as perceived by administrators, and teachers classified by gender, work experience and school sizes showed no difference, whereas opinions generated by the samples with different positions were different with the statistical significant level of .01.

5. The emotional quotient factors and the school administration success had a positive relationship at the .01 level of significance.

6. The emotional quotient factors of school administrators in terms of being good, smart and happy had a predictive power toward school administration success at the .01 level of significance.

7. The research proposed the guidelines for developing the emotional quotient factors of school administrators in term of being good, smart and happy.

Keywords : Emotional Quotient, School Administration Success

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์.....	16
ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์.....	16
ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์.....	18
องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์.....	21
การประเมินความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพของอารมณ์	28
ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์.....	30
ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์.....	36
การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์.....	38
ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน.....	44
การบริหารวิชาการ.....	45
การบริหารงบประมาณ.....	54
การบริหารงานบุคคล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การบริหารทั่วไป.....	65
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	72
ข้อมูลทั่วไป.....	72
วิสัยทัศน์และพันธกิจ.....	73
ภารกิจหลัก.....	74
สภาพการบริหารจัดการศึกษา.....	75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
งานวิจัยในประเทศ	76
งานวิจัยต่างประเทศ	82
3 วิธีดำเนินการวิจัย	85
ตอนที่ 1 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	96
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	100

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	104
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	149
ความมุ่งหมายของการวิจัย	145
สมมติฐานการวิจัย	150
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	151
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	152
การเก็บรวบรวมข้อมูล	152
การวิเคราะห์ข้อมูล	153
สรุปผลการวิจัย	155
อภิปรายผลการวิจัย	159
ข้อเสนอแนะ	177
บรรณานุกรม	179
ภาคผนวก	185
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	187
ภาคผนวก ข แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญ	217
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	229

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา	241
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	245
ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ	253
ภาคผนวก ช ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล	265
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทาง พัฒนาปัจจัยการบริหารงาน	271
ประวัติย่อของผู้วิจัย	279

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน และโรงเรียนในสังกัดแต่ละอำเภอ.....	87
2 รายละเอียดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นรายอำเภอดังนี้.....	88
3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน.....	108
4 ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม	109
5 ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัจจัยด้านดี ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน.....	110
6 ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัจจัยด้านเก่ง ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน.....	112
7 ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัจจัยด้านสุข ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน	114
8 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม	116
9 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการ ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน.....	119
11 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน.....	120
12 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารทั่วไป ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน	121
13 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน.....	123
14 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรง ตำแหน่งแตกต่างกัน.....	124
15 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน.....	125

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน.....	126
17 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน	127
18 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน	128
19 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน	129
20 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน	131
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	132
22 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการ (Y ₁)	134
24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงบประมาณ (Y ₂)	135
25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการบริหารบุคคล (Y ₃)	136
26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการบริหารทั่วไป (Y ₄)	137
27 สรุปปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	138
28 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) กับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน.....	247

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน.....	256
30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม.....	269

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
2 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาระบุตร ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	273
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพใหญ่ กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	274
4 สัมภาษณ์ นางพัชรี สุวรรณอำไพ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	274
5 สัมภาษณ์ นางสาวเรียม อัครนา นักจัดการทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	275
6 สัมภาษณ์ นางบรรณทวรรณ บ้องกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	275
7 สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา สายเครือดีบ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	276
8 สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ จันทา รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	276
9 สัมภาษณ์ นางปรียาพัชร วายโสกา ครูวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	277
10 สัมภาษณ์ นางศรีแพ ผลบุญ ครูวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.....	277

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
11 สัมภาษณ์ นางพรรณทิพา จันทา ครูวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าหว้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	278

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การที่ประเทศไทยจะเจริญรุ่งเรืองในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมจะต้องมีปัจจัยที่เอื้ออำนวยหลายด้าน ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การมีประชากรที่มีคุณภาพหรือมีความรู้ความสามารถ โดยการผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่าการศึกษา การศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคน เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมให้เจริญก้าวหน้า ประเทศไทยได้มีแผนพัฒนาประเทศอย่างเป็นระบบ หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ นอกจากจะมุ่งเน้นให้ประเทศในด้านของเศรษฐกิจและสังคมแล้วยังมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศไทย เพื่อให้มนุษย์เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มนุษย์จึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งในด้านของร่างกาย สติปัญญาและที่สำคัญคือจิตใจ

แต่เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์จึงมีการเปลี่ยนแปลงมากมายทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันชีวิตของเราเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความวุ่นวายในการดำรงชีวิตประจำวัน แต่มนุษย์มีความสามารถในการจัดการเป็นอย่างดี เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ความสามารถในการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆ และสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์สิ่งนั้นคือ ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่บุคคลควรจะมีหรือพัฒนาให้มากขึ้น เพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เนื่องจากโลกการทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงมากเมื่อเทียบกับแต่ก่อน องค์กรต่างๆ จะมีขนาดเล็กลง จำนวนคนทำงานจึงถูกจำกัดให้น้อยลง และคนทำงานที่อยู่ในองค์กรถูกคาดหวังว่าจะต้องมีคุณภาพมาก ไม่เพียงแต่มีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานดีเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจและเอื้ออาทร ผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเท่านั้นจึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในโลกการทำงานปัจจุบันได้ดีกว่าคนที่มีความรู้สูงแต่อีคิวต่ำ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเข้ามามีบทบาทต่อคนทำงานในปัจจุบัน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2546, หน้า 5)

คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นคนที่สามารถรับรู้เข้าใจและจัดการกับความรูสึกของตนเองได้ รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น จึงมักประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ออกมาได้เสมอ ดังนั้น การพัฒนาให้ประชาชนมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและประเทศชาติต่อไป

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) นอกจากนี้บุคคลยังมีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งทวีตามความสูงของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ เพราะการมีทักษะและความเข้าใจทางอารมณ์ จะช่วยเป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของผู้นำ (Goleman อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 หน้า 133) จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ผู้นำที่สามารถในการควบคุมและกำกับพลังอำนาจทางอารมณ์ของตน ไปเพื่อการเสริมสร้างความพึงพอใจรวมทั้งขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ตลอดจนส่งเสริมความมีประสิทธิผลให้กับองค์กร หน่วยงานทั้งหลาย จึงเพิ่มความสำคัญต่อการพัฒนาด้านความฉลาดทางอารมณ์ให้กับผู้นำของตนมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวว่าสถานศึกษามีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบ

ที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีนอกจากความสามารถทางด้านสติปัญญาแล้วผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เช่น การที่ผู้บริหารสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามที่กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขได้เสนอไว้ เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารตามความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป งานทุกงานมีความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน นั้นขึ้นอยู่กับผลการกระทำที่บรรลุ เป้าหมายในการบริหารงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากจะช่วยในการพัฒนาตนเองแล้ว ยังสามารถสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพลดการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการบริหารงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนของตน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 185 โรงเรียน จัดการศึกษาระดับปฐมวัยและประถมศึกษาครอบคลุมพื้นที่จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอบ้านแพง อำเภอนาหว้า อำเภอนาทม และอำเภอโพนสวรรค์ ซึ่งโรงเรียนแต่ละแห่งจะมีสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและภาษาที่แตกต่างกันไป และจะมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการบริหารงาน และความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ที่ความแตกต่างกันไปด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงานแล้ว ควรมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณสมบัติร่วม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาวินิจฉัยจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่าง

ความฉลาดทางอารมณ์และความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ความสำเร็จของการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
6. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน ที่มีต่อปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน ที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของ

ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ความสำเร็จของการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
4. ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
5. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนและความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จึงจะเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยทำให้ทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรนำไปประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนกำหนดแนวทางการอบรมและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,155 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 185 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,970 คน จาก 185 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน

327 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน จาก 93 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามกรอบแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556, หน้า 4 – 5) โดยเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาประกอบ ได้แก่

2.1 องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน

2.1.1 ดี

2.1.2 เก่ง

2.1.3 สุข

2.2 ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน จำนวน 4 งาน

จากคู่มือแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง พ.ศ.2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 12)

2.2.1 การบริหารวิชาการ

2.2.2 การบริหารงบประมาณ

2.2.3 การบริหารงานบุคคล

2.2.4 การบริหารทั่วไป

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ จำแนกตามเพศสภาพ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่
แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.2.2 ครูผู้สอน

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 – 10 ปี

3.1.3.3 11 – 15 ปี

3.1.3.4 มากกว่า 15 ปี

3.1.4 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

3.1.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

3.2.1.1 ดี

3.2.1.2 เก่ง

3.2.1.3 สุข

3.2.2 ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน

3.2.2.1 การบริหารวิชาการ

3.2.2.2 การบริหารงบประมาณ

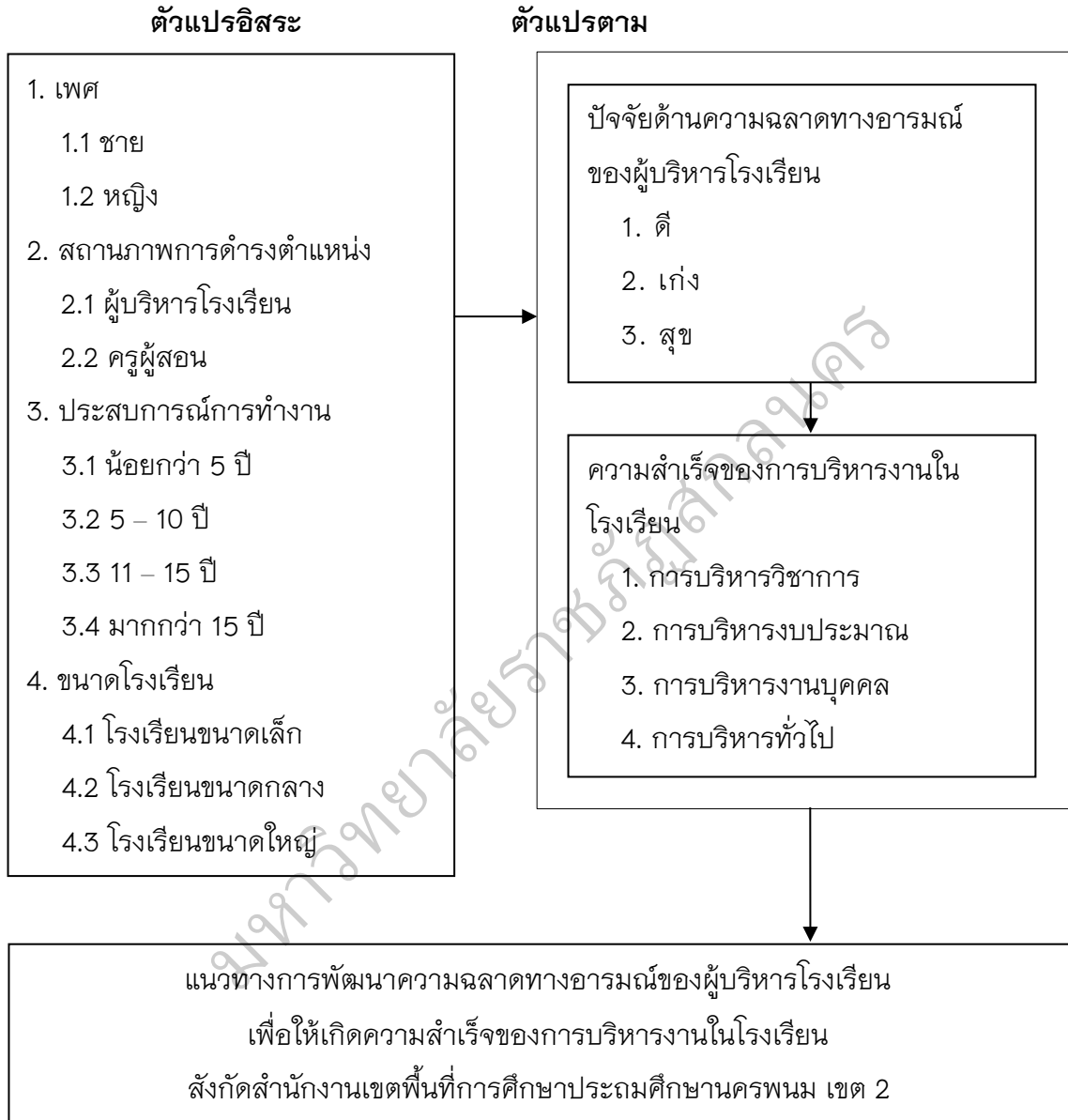
3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาถึงปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล
ต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่

3 พุทธศักราช 2553 ใช้ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์ของ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556, หน้า 4 – 5) ปรากฏดังภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผลการบริหารในหน่วยงานองค์กรเพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
 2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้และแสดงออกทางอารมณ์ รวมทั้งคุณลักษณะทางอารมณ์ที่เหมาะสม สามารถวัดได้จากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้
 - 2.1 ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
 - 2.2 เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพดี กับผู้อื่น
 - 2.3 สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ
3. ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ผลการกระทำที่บรรลุเป้าหมายในการบริหารงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งประกอบด้วยงาน 4 งาน
 - 3.1 ความสำเร็จของการบริหารวิชาการ หมายถึง ผลการกระทำที่บรรลุเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษาตามอำนาจและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 - 3.2 ความสำเร็จของการบริหารงบประมาณ หมายถึง ผลการกระทำที่บรรลุเป้าหมายทางการเงินและงบประมาณของสถานศึกษาตามอำนาจและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 - 3.3 ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลการกระทำที่บรรลุเป้าหมายเกี่ยวกับคนและบุคลากรของสถานศึกษาตามอำนาจและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ความสำเร็จของการบริหารทั่วไป หมายถึง ผลการกระทำที่ บรรลุ เป้าหมายทางการบริหารงานธุรการและงานอื่นของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องตามอำนาจและ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอบ้านแพง อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาทม

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการ ครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560

5.1 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ทางการบริหาร คือผู้อำนวยการโรงเรียน หรืออำนวยการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2551 ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2551 ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุราชการนับตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับ ราชการถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้

6.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี

6.2 5 – 10 ปี หมายถึง อายุราชการระหว่าง 5 – 10 ปี

6.3 11 – 15 ปี หมายถึง อายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี

6.4 มากกว่า 15 ปี หมายถึง อายุราชการ 15 ปีขึ้นไป

7. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา
2560 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช
2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2551 ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553 ซึ่งแบ่ง
ออกเป็น 3 ขนาดดังนี้

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียน
น้อยกว่า 120 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียน
มากกว่า 120 – 300 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียน
301 คน ขึ้นไป

8. แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน
หมายถึง การนำเอาผลการวิจัยการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนมาร่างเป็นแนวทาง แล้วนำ
แนวทางดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แล้วสรุปเนื้อหา (Content
Analysis) เป็นแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์โดยนำเสนอเป็นความเรียงต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.4 การประเมินความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพของอารมณ์
 - 1.5 ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.6 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.7 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
2. ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.1 การบริหารวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงบประมาณ
 - 2.3 การบริหารงานบุคคล
 - 2.4 การบริหารทั่วไป
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 วิสัยทัศน์และพันธกิจ
 - 3.3 ภารกิจหลัก
 - 3.4 สภาพการบริหารจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

1. ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

Peter Salovey and Jonh D. Mayer (อ้างถึงใน นภาดา อุคตมชัยรัตน์. 2557, หน้า 7) สองนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์เป็นครั้งแรกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความฉลาดทางสังคม ที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้น และใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิด และการกระทำสิ่งต่างๆ ซึ่งต่อมาในปี 1997 ทั้งสองท่านนี้ได้ให้คำนิยามใหม่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ประเมินและแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม เข้าถึงหรือสร้างความรู้สึที่ดี ที่เกื้อกูลความคิดได้ เข้าใจอารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญและควบคุมอารมณ์ได้ดี ในทางที่ส่งเสริมความงอกงามของสภาพจิตและเชาวน์ปัญญา

Bar-on (อ้างถึงใน ณิชภาภา ธพิพัฒน์. 2559, หน้า 101) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ในคู่มือแบบวัดที่เขาสร้างขึ้นว่า เป็นชุดของขีดความสามารถ สมรรถนะและทักษะทางจิตพิสัย (Affective Domain) ที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการต่อสู้กับข้อเรียกร้องและแรงกดดันต่างๆ ที่มาจากสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีและการประสบความสำเร็จในชีวิต

Goleman (อ้างถึงใน นภาดา อุคตมชัยรัตน์. 2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของมนุษย์มีหลากหลายด้าน เช่น การนำตัวเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ที่ขัดแย้งของตนเองได้ สามารถรอคอยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าได้ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถจัดการอารมณ์ที่ไม่สบายใจต่างๆ และมีชีวิตอยู่ด้วยความหวัง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556, หน้า 3) กล่าวว่า อีคิว หรือ EQ มาจากคำว่า Emotion Quotient หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข นอกจากคำว่า Emotion Quotient ที่เราเรียกว่า อีคิวแล้ว ยังมี

คำอื่นๆ อีกหลายคำที่นักวิชาการใช้ในความหมายใกล้เคียงกันเช่น Emotional Intelligence, Emotional Ability เป็นต้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2548, หน้า 38) อธิบายถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่า อารมณ์ก็คือสภาพจิตที่โยงไปถึงพฤติกรรมในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพราะอารมณ์หรือสภาพจิตนั้นอาศัยพฤติกรรมเป็นช่องทางสื่อสารแสดงออก เมื่ออารมณ์หรือสภาพจิตได้รับการดูแล พัฒนา ซึ่งช่องทางทางขยายขอบเขตและปลดปล่อยด้วยปัญญา ให้สื่อสารแสดงออกได้ผลดีด้วยพฤติกรรมทางกาย วาจา นับได้ว่า ระบบความสัมพันธ์แห่งพฤติกรรมจิตใจและปัญญาเข้ามาประสานกันบรรจบเป็นองค์รวม ซึ่งเมื่อดำเนินไปอย่างถูกต้อง ก็จะอยู่ในสภาวะสมดุล ก่อให้เกิดผลดีทั้งแก่ตนและคนอื่น ตลอดถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งหมด

พระราชวรมุณี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2548, หน้า 38) คือการใช้ปัญญากำกับอารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผล เป็นการแสดงออกอารมณ์ความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์หรือความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดความประพฤติ ซึ่งถ้าขาดพลัง ขาดปัญญากำกับ ก็เป็นพลังบอด ปัญญาจึงเป็นตัวที่จะกำกับชีวิตของเรา ให้การแสดงออกเป็นไปในทางถูกต้อง ซึ่งถ้าพิจารณาในความหมายนี้ ทั้งความสามารถทางปัญญาและความสามารถทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

นงคริษ์ ทันเพื่อน (2550, หน้า 18) ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น มีมนุษยสัมพันธ์ เห็นคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภาคภูมิใจในและพึงพอใจในชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์และประสบผลสำเร็จ

วีรวัดณ์ ปันนิตามัย (อ้างถึงใน วิลาวัณย์ เคนไชยวงศ์. 2555, หน้า 33) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกิจและความสามารถในการทำจิต ทั้งที่เกี่ยวข้องกับความเก่ง ความเฉลียวฉลาด สติปัญญาโอบอ้อมสูง ฐานะทางเศรษฐกิจ พ่อแม่ที่มีการศึกษา มีผู้สนับสนุนหรืออาศัยในสิ่งแวดล้อมที่ดี บ้างก็อาจจะระบุถึงโชควาสนา พรหมลิขิต แต่มีอยู่สิ่งหนึ่งที่ผู้คนมักมองข้าม คือ อัตราลิขิต สิ่งที่เป็นผู้กำเนิดที่เกิดเนื่องมาจากการกระทำการแสดงออกเป็นอุปนิสัยและบุคลิกภาพมาตรฐานทางจริยธรรมของคนคนนั้นเป็นสำคัญ ซึ่งเรียกว่า เซวณอารมณ์ (EQ)

จากความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ดังกล่าว สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเองและของบุคคลอื่น ความสามารถในการบริหารจัดการกับสภาวะอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

2. ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น หรือต่อสังคมมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546, หน้า 8) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่บุคคลควรจะมีหรือพัฒนาให้มากขึ้น เพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เนื่องจากโลกการทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงมากเมื่อเทียบกับแต่ก่อน องค์กรต่างๆ จะมีขนาดเล็กลง จำนวนคนทำงานถูกจำกัดให้น้อยลง คนทำงานที่อยู่ในองค์กรถูกคาดหวังว่าจะต้องมีคุณภาพมาก ไม่เพียงแต่มีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือมีเชาวน์ปัญญาดีเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจและเอื้ออาทรผู้ร่วมงาน สามารถผลัดกันเป็นผู้นำได้ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคคลต้องมีการปรับตัวอย่างมากเพื่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและอย่างมีความสุขด้วย ดังนั้นคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเท่านั้นจึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในโลกการทำงานปัจจุบันได้ดีกว่าคนที่มีความใฝ่ฝันสูงแต่มีความต่ำ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเข้ามามีบทบาทต่อคนทำงานในปัจจุบัน

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, หน้า 25) เสนอว่าผู้ที่มีอิทธิพลที่ดี จะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดต่ออารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุขและตนเองก็เป็นสุขด้วย ซึ่งประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่

1. ความฉลาดทางอารมณ์ มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพ พึงประสงค์สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับวัยวุฒิ มีความสามารถในการปรับตัว และแก้ไขปัญหาทางอารมณ์ เช่น ความเครียด และแรงกดดันต่างๆ ในชีวิตได้เป็นอย่างดี

2. การสื่อสารการแสดงความรู้สึก อารมณ์ของตน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีความสามารถในการสื่อสารการแสดงความรู้สึกและแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ย่อมได้แม้จะรู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ จากธรรมชาติและจากชีวิตของตนเอง

3. การปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่ให้การยอมรับผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างผลผลิตที่สนองเป้าหมายได้ลดการลางาน ขาดงานหรือย้ายงานที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลเสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันมากขึ้น

4. การให้บริการ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถเข้าใจผู้มารับบริการได้อย่างถูกต้อง รับฟังความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้รับบริการประทับใจ สร้างความจงรักภักดีในการใช้สินค้าและบริการขององค์กรมากยิ่งขึ้น

5. การบริหารจัดการ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้มีอัจฉริยภาพของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและการครองใจคนได้ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้สำเร็จ ได้งานที่มีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานมีความสุข ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีคำพูดและการกระทำที่ตรงกัน (integrity)

6. การเข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาให้เกิดความเข้าใจตนเอง (insight) การรู้จักและเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง โดยการมองดูอารมณ์ของตนเองให้เข้าใจแล้วจะสามารถรู้จักและเข้าใจผู้อื่น ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้นมีความเข้าใจชีวิตและก่อให้เกิดความสุขตามมา

เทอดศักดิ์ เดชคง (2547, หน้า 47) กล่าวว่าประโยชน์ของความสามารถทางอารมณ์ แบ่งเป็นด้านต่อเฉพาะตัว ต่อครอบครัวและต่อสิ่งแวดล้อม ต่อตนเองนั้นจะทำให้เด็กเรียนหนังสือได้อย่างมีสมาธิส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียน รักการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สามารถปรับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม จึงมีความสุขและสมควรตามอัตภาพ คือไม่จำเป็นต้องมีของเล่นมากมาย ไม่จำเป็นต้องไปเที่ยวบ่อยๆ เป็นต้น เมื่อเด็กเติบโตขึ้น เขาจะรู้ถึงเป้าหมายชีวิตตนเอง รู้จักปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ รู้ว่า

ตนเองแล้วเลือกเรียน เลือกทำงานได้อย่างเหมาะสม จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยบุคลิกที่อ่อนน้อม เน้นการร่วมมือกันทำงาน หากเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาขึ้นก็ต้องพูดคุยปรับความเข้าใจ ทักษะอุปนิสัยอย่างนี้พบได้ในผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ครอบครัวยุคใหม่เป็นสังคมที่ใกล้ชิดตัวมากที่สุด แต่หลายคนฉลาดในการทำงาน กลับไม่มีความสามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น ปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งจนถึงขั้นหย่าร้างจึงเกิดขึ้นมากมายในปัจจุบัน ซึ่งหากครอบครัวมีความเห็นใจ เข้าใจกัน แล้วหันมาพูดคุยปรับปรุงความสัมพันธ์ให้ดีขึ้น ก็จะทำให้ชีวิตครอบครัวมีความแน่นอนว่าไม่จำเป็นต้องมีเงินทองมากมาย แค่พอกินพอใช้ เหลือเก็บบ้างก็มีความสุข ด้านสังคมแวดล้อมก็มีรายละเอียดมากมาย แต่ด้วยหลักของความสามารถทางอารมณ์ ย่อมทำให้ความขัดแย้งต่างๆ การเอารัดเอาเปรียบกันในสังคมลดลงไปอยู่ด้วยกันอย่างปรองดอง คิดถึงใจเขาใจเรา ปัญหาต่างๆ เช่น ฆาตกรรมหน้าจอนงกัณตายก็คงไม่มี แบบนี้สังคมคงน่าอยู่มากขึ้น

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2554, ออนไลน์)

ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ ต่อด้านต่างๆ ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อการทำงาน นักจิตวิทยาพบว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี จะมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ง่าย ตลอดจนมีทักษะอารมณ์ที่ดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งที่บ้านและที่ทำงานหรือในเวลาที่ต้องออกสังคม ขณะเดียวกันความฉลาดทางอารมณ์ก็จะช่วยให้เรามองโลกในแง่ดี ทำให้มีพลังในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างไม่ท้อถอยสามารถสร้างกำลังใจให้กับตัวเองในยามล้มเหลว หรือมีปัญหาได้ ต่างจากคนที่มองโลกในแง่ร้ายที่มักจะมองเห็นแต่ปัญหาและความยุ่งยาก ทำให้ขาดกำลังใจที่จะผลักดันให้ฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ด้วยดี

2. ประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว ครอบครัวที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจและยอมรับได้ในข้อบกพร่องของผู้อื่น อีคิวหรือความฉลาดทางอารมณ์ จึงมีผลอย่างมากต่อความสงบสุขในบ้าน หรือในชีวิตคู่ ปัญหาความแตกแยก หย่าร้างข้อบกพร่องของอีกฝ่ายไม่ได้ เมื่อมีปัญหาก็ไม่หันหน้าคุยกันดีๆ หรือบางทีก็ใช้ความรุนแรง

3. ประโยชน์ต่อการเรียนการที่เด็กจะเรียนดี มีอนาคตที่ดี นอกจากความสามารถทางวิชาการแล้ว ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ อีกมากโดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุ พบว่ามีเด็กจำนวนไม่น้อยที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์

ความรู้สึก จนทำให้เสียโอกาสทางการศึกษาไปอย่างน่าเสียดาย เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยเรียน หรือปัญหาด้านพฤติกรรมอื่นๆ ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้มีที่มาจากความอ่อนแอทางเชาวน์ปัญญา แต่มาจากความอ่อนแอทางอารมณ์ ที่ไม่สามารถรู้เท่าทันและจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกทั้งของตนเองและผู้อื่นได้

4. ประโยชน์ต่อตัวเองจิตใจมีผลต่อร่างกาย และความเครียด คือบ่อเกิดที่สำคัญของโรคภัยไข้เจ็บหลายชนิด ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคไมเกรน โรคความดันโลหิตสูง ไปจนถึงโรคร้ายอย่างมะเร็ง เพราะเมื่อเรามีอารมณ์ดี ก็จะส่งผลดีให้ร่างกายแข็งแรงตามไปด้วย ตรงกันข้ามเมื่อเราเครียด วิตกกังวล หดหู่ เศร้าซึม ภูมิคุ้มกันในร่างกายก็จะลดระดับลงทำให้ร่างกายที่ติดเชืหรือเจ็บไข้ไม่สบาย

จากข้างต้นพอจะสรุปได้ดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อมนุษย์ในปัจจุบัน คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นคนที่สามารถรับรู้เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น จึงมักประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ออกมาได้เสมอ ดังนั้น การพัฒนาให้ประชาชนมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติต่อไป

3. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

Salovey and Mayer (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2546, หน้า 21) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง หรือการตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ
2. การจัดการกับอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้าหมองและเข้าใจถึงผลของความล้มเหลวที่ทำให้ขาดทักษะ ทางอารมณ์ บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเอาชนะปัญหาต่างๆ และแก้ไขต้นเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่ปกติได้
3. การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความ

สนใจสิ่งต่างๆ มีแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์

4. การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้บุคคลมีความรู้สึกไวและละเอียดอ่อนในการเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการสิ่งใด

5. ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556, หน้า 4 – 5) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วยความสามารถต่อไปนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 ควบคุมตนเองและอารมณ์ได้

1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น

1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ

1.3.1 รู้จักการให้ รู้จักการรับ

1.3.2 รู้จักรับผิด รู้จักให้อภัย

1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพดีกับผู้อื่น

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

- 2.1.1 รู้ศักยภาพตนเอง
- 2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้
- 2.1.3 มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย
- 2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - 2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา
 - 2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม
 - 2.2.3 มีความยืดหยุ่น
- 2.3 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
 - 2.3.1 รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
 - 2.3.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์
- 3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ
 - 3.1 ภูมิใจในตนเอง
 - 3.1.1 เห็นคุณค่าในตนเอง
 - 3.1.2 เชื้อมั่นในตนเอง
 - 3.2 พึงพอใจในชีวิต
 - 3.2.1 มองโลกในแง่ดี
 - 3.2.2 มีอารมณ์ขัน
 - 3.2.3 พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
 - 3.3 มีความสงบทางใจ
 - 3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข
 - 3.3.2 รู้จักผ่อนคลาย
 - 3.3.3 มีความสงบทางจิตใจ

ทศพร ประเสริฐสุข (2543) เสนอแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์โดยยึดตามแนวคิดของ Salovey และ Goleman สรุปได้ 5 ประการดังนี้

1. การตระหนักรู้ตนเอง เป็นความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่น รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เป็นคนซื่อตรง

พูดแล้วรักษาคำพูด มีจรรยาบรรณ เข้าใจตนเอง

2. การจัดการกับอารมณ์ตนเอง หรือบางที่อาจเรียกว่าการกำหนดตนเองเป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความสามารถในการปรับตัว และมีความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

3. การจูงใจตนเองเป็นความสามารถที่จะจูงใจตนเองที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มองโลกในแง่ดีสามารถนำอารมณ์และความรู้สึกของตนเองมาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่างๆ และเป็นพลังในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์

4. การรู้จักสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีความเห็นอกเห็นใจเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจให้บริการ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

5. การดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะที่เป็นทักษะทางสังคมเป็นความสามารถที่จะรู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น เป็นทักษะทางสังคมที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นอันจะส่งผลให้เกิดความเป็นผู้นำความสามารถลักษณะนี้จะประกอบไปด้วยการสื่อความที่ดี และการบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

Bar – on (อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข. 2543) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonals Skills) ประกอบด้วยความสามารถในการเข้าใจภาวะอารมณ์ของตนเอง ความกล้าที่จะแสดงออกทางความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองและตระหนักรู้ในงาน

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) ประกอบด้วยความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทร ห่วงใยผู้อื่น และตระหนักรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ประกอบด้วยความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึกของตนเอง เข้าใจสถานการณ์ต่างๆ และสามารถตีความได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง มีความยืดหยุ่นในความคิด และความรู้สึกของตนเองเป็นอย่างดีและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

4. วิธีการในการจัดการกับความเครียด (Impulse Control)

ประกอบด้วยวิธีการจัดการกับความเครียด บริหารความเครียด และควบคุมอารมณ์ของตนเองทั้งแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

5. สภาวะทางอารมณ์ (General Mood) ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี การแสดงออกและความรู้สึกเป็นสุขที่สามารถสังเกตเห็นได้สร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นได้

นางพาง ลี้มสุวรรณ (2547, หน้า 198) กล่าวว่า ทักษะทางอารมณ์หรือ อีคิวของคนอาจจัดได้เป็นเรื่องใหญ่ๆ 5 เรื่อง คือ

1. สามารถรู้อารมณ์ตนเอง คนที่จะมีทักษะชีวิตที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติข้อนี้ คือ เป็นคนที่รู้ตัวว่าตัวเองกำลังรู้สึกอย่างไร คือสามารถติดตามความรู้สึกของตัวเองได้ในขณะที่อารมณ์กำลังบังเกิดขึ้นในตัวเรา เช่น รู้สึกว่าเรากำลังเริ่มรู้สึกโกรธหรือเริ่มรู้สึกไม่พอใจแล้ว ฉะนั้นเราจึงต้องมีการสังเกตตัวเองอย่างเสมอ การรู้ตัวว่าตัวเองกำลังรู้สึกอย่างไรจะทำให้คนๆ นั้นควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ชั่ววูบแล้วทำอะไรที่มีผลร้ายแรงดังที่เราเคยได้ยินเสมอๆ ว่า “เขาฆ่าคนตายเพราะเกิดบันดาลโทสะ” การรู้ว่าตัวเองกำลังมีอารมณ์แบบใดนอกจากจะทำให้เราควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ยังทำให้เราสามารถหลุดพ้นจากอารมณ์นั้นได้เร็วขึ้น เพราะทำให้เรารู้จักไปหาทางระบายอารมณ์นั้นออกไปอย่างเหมาะสมถูกต้อง คนที่ไม่รู้จักหรือไม่รู้สึกถึงอารมณ์ตัวเองมากๆ จะไม่สามารถแสดงออกซึ่งอารมณ์ อาจกลายเป็นเฉยเมย เป็นคนไม่สนุกไม่รู้สึกขบขันในเรื่องความขบขันคือไม่มีอารมณ์ขัน ซึ่งจะกลายเป็นคนน่าเบื่อสำหรับผู้อื่นได้ เพราะเป็นคนจืดชืดไร้สีสัน

2. สามารถบริหารอารมณ์ตนเอง ทุกคนเมื่อมีอารมณ์บางอย่างเกิดขึ้นแล้ว ต้องรู้วิธีที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เช่น เกิดอารมณ์โกรธ อารมณ์ไม่พอใจอะไรใครจะต้องหาทางออก ไม่ใช่เก็บกดสะสมอารมณ์เหล่านี้ไว้มากๆ ซึ่งจะเกิดอาการทนไม่ไหวแล้วถึงจุดหนึ่งจะระเบิดอารมณ์ออกมารุนแรงโดยทำร้ายคนอื่นหรือทำร้ายตัวเอง เช่น ฆ่าตัวตาย

วิธีบริหารอารมณ์หรือวิธีจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้น คือ พุดระบายให้คนอื่นพุดด้วยได้รับฟัง ซึ่งคนที่รับฟังมักจะช่วยปลอบใจได้ไม่มากก็น้อย หรือเขาอาจแสดงความเห็นอกเห็นใจ ทำความเข้าใจอีกฝ่ายหนึ่ง โดยคิดไตร่ตรองว่าคนที่ทำให้เราเกิดอารมณ์นี้เขาเป็นอย่างไร มีเหตุผลอะไร มีเจตนาร้ายหรือไม่ หรือเขามีปัญหาอะไร

เป็นต้น ถ้าเราสามารถเข้าใจเขาได้เราอาจเกิดความเห็นใจเขาหรือให้อภัยเขาซึ่งจะช่วยลดอารมณ์ของเราลงได้ หากวิธีผ่อนคลายให้ตัวเอง เช่น อาจไปเล่นกีฬา ร้องเพลง ฟังเพลง เล่นดนตรี เป็นการคลายเครียดวิธีอื่นๆ แต่ละคนอาจมีวิธีทำแตกต่างกันไป เช่น บางคนอาจไปเดินเล่น ไปซื้อของ ไปทำงานอดิเรกที่ตัวเองชอบ เป็นต้น

ในชีวิตประจำวันทุกคนต้องหัดจัดการกับอารมณ์ของตนเอง อยู่แล้ว เพราะทุกวันเราจะเกิดอารมณ์ต่างๆ ขึ้น เช่น อารมณ์เบื่อ เศร้า เครียด หงุดหงิด รำคาญ เซ็ง โดยทั่วไปควรจะหากิจกรรมทำ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ไปเที่ยว ไปคุยกับเพื่อน และอื่นๆ อีกมากมาย

3. สามารถทำให้ตัวเองมีพลังใจ คือ เป็นคนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ หรือแรงใจให้อย่างทำสิ่งต่างๆ ในชีวิต ไม่เป็นคนย่อท้อหมดเรี่ยวแรงง่าย หรือยอมแพ้โดยง่ายตาย

4. สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น ความสามารถนี้เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับจิตใจผู้อื่นจะขาดไม่ได้เลย เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ แต่ที่จริงแล้วทุกๆ คนควรจะมีคุณสมบัตินี้อย่างมาก จะทำให้เป็นคนที่น่าคบหาสมาคม เป็นคนที่คนอื่นนิยมชมชอบ เป็นคนที่เพศตรงข้ามชอบทำให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี เป็นคนมีเสน่ห์ และสามารถเข้าสังคมได้เป็นอย่างดี ความสามารถนี้ หมายถึงว่า เราสามารถเข้าใจได้หรือรู้ว่าถ้าเราเป็นเขาเราจะรู้สึกอย่างไร ซึ่งหมายถึง ความเห็นใจผู้อื่นหรือความสามารถที่เอาใจเขามาใส่ใจเรานั้นเอง การที่คนเราจะสามารถเข้าใจจิตใจผู้อื่นได้เขาจะต้องเข้าใจตัวเขาเองก่อน เขาต้องรู้จักตัวเองและมีความรู้สึกของตัวเองเสียก่อน ว่าตัวเองรู้สึกอย่างไร จึงจะสามารถอ่านความรู้สึกของผู้อื่นได้

การที่จะอ่านความรู้สึกผู้อื่นได้ดี จะต้องเป็นคนที่อ่านภาษาท่าทางได้ดี เพราะคนส่วนใหญ่แล้วจะแสดงอารมณ์เป็นภาษาท่าทางมากกว่าการแสดงอารมณ์เป็นคำพูด เช่น เวลาโกรธ มักจะแสดงท่าทางโกรธแบบต่างๆ เช่น หน้าอ หน้าบึ้งตึง มีกริยากระแทกกระทั้น เดินกระแทกเท้าโครมๆ ปิดประตูปังปัง เป็นต้น แต่มีน้อยคนที่เวลาโกรธจะใช้คำพูดออกมาตรงๆ ว่า “ฉันกำลังรู้สึกโกรธคุณมากเลย คุณทำอย่างนี้ได้ ใช่มั้ย”

5. สามารถรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะคงไม่มีใครที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีแต่ไม่สามารถทำให้ความสัมพันธ์นั้นยั่งยืนยาวนานได้ คือจะต้องรู้จักหลอเลี้ยวความสัมพันธ์ที่มี

อยู่ให้มีอยู่ต่อไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการบริหารจัดการกับความรู้สึกของผู้อื่น โดยทำให้คนอื่นที่อยู่ใกล้เราแล้วเขาเกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตัวเขาเองและเขาเกิดความรู้สึกที่ดีกับเราด้วย เช่น เราสามารถทำให้เขารู้สึกว่าเราเห็นเขาลำคัญ ให้เกียรติเขา ยกย่องเขา เข้าใจเขา เห็นเขามีคุณค่า ช่วยเหลือเขา เป็นมิตรกับเขาหวังดีต่อเขา รักเขา

แนวคิดเชิงทฤษฎีของ Salovey & Mayer (อ้างถึงใน จิรพรรณ พิรวรรณกุล, 2545) ประกอบไปด้วย 5 หลักใหญ่ๆ ที่สำคัญ คือ

1. Know one's Emotion หรือ Self-Awareness หมายถึง การตระหนักรู้ตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีเทคนิคในการคลายเครียด สกัดความวิตกกังวลรุนแรงได้อย่างรวดเร็ว และความรู้สึกของตนเองได้
2. Managing Emotions คือ ความสามารถไม่ฉุนเฉียวง่าย ทำให้อารมณ์ชุ่มฉ่ำหายไปโดยเร็ว
3. Recognizing Emotion in Others เป็นการรับรู้อารมณ์ และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
4. Motivating Oneself เป็นความสามารถในการจูงใจตนเอง สามารถควบคุม ความต้องการจากแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนอง ความต้องการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า มองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจ และให้กำลังใจตนเองได้
5. Handling Relationship เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างได้

ผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดเชิงทฤษฎีของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556, หน้า 4 – 5) มีองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ที่ชัดเจน เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในแวดวงการศึกษาของไทย และเป็นแนวทางในการทำวิจัย ซึ่งได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือ ความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข

4. การประเมินความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพของอารมณ์

มีการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือในการวัดความฉลาดทางอารมณ์หลากหลายเครื่องมือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบวัดใหม่ๆ ที่เริ่มพัฒนาไม่นานนัก จึงยังไม่มีการยอมรับว่ามีคุณสมบัติเป็นแบบทดสอบด้านจิตใจที่มีมาตรฐานได้ เนื่องจากมีการวัดความแม่นยำของเครื่องมือไม่มากนัก ตัวอย่างของเครื่องมือในการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ มีดังนี้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, หน้า 94 – 95) ได้กล่าวถึง เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่

1. แบบวัดที่ให้รายงานตนเอง (self-report EQ measure) เช่น

1.1 Trait meta-mood scale ของสโลเวย์ ประกอบด้วย

ข้อคำถาม 48 ข้อ 3 องค์ประกอบ

1.1.1 ความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ความรู้สึก

1.1.2 ความชัดเจนในการแยกแยะอารมณ์ความรู้สึก

1.1.3 การปรับสภาวะอารมณ์

1.2 Emotional control questionnaire สร้างโดย Roger และ Najarian เป็นแบบประเมินความสามารถในการควบคุมตนเองของผู้ตอบแบบประเมินฉบับย่อประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ 4 มิติ ได้แก่

1.2.1 การย่ำคิด

1.2.2 การยับยั้งชั่งใจ

1.2.3 การควบคุมตนเอง

1.2.4 การควบคุมความก้าวร้าว

2. แบบทดสอบ EQ ตัวอย่าง เช่น

2.1 Baron emotional quotient inventory (Baron EQ-I)

สร้างขึ้นเมื่อปี 1992 เป็นเครื่องมือที่เก่าแก่ที่สุด สร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตราวัด EQ มีองค์ประกอบ 5 หมวด 15 ด้าน จำนวน 130 ข้อความ และอีก 3 ข้อ เป็นข้อตรวจสอบความเที่ยงตรงของการตอบโดยให้เวลาตอบประมาณ 30 – 40 นาที แบบทดสอบประกอบด้วย

2.1.1 องค์ประกอบภายในตัวบุคคล

2.1.2 องค์ประกอบด้านระหว่างบุคคล

2.1.3 องค์ประกอบด้านความสามารถในการปรับตัว

2.1.4 องค์ประกอบทางภาวะอารมณ์โดยทั่วไป

2.2 EQ Map ที่สร้างขึ้นโดย Cooper and Sawaf เป็นแบบวัด

ทักษะทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยให้คิดทบทวนเหตุการณ์ในรอบระยะเวลาที่ผ่านมาว่าคิดรู้สึกอย่างไร แบบทดสอบมีองค์ประกอบ 5 หมวด 21 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 259 ข้อ ได้แก่

2.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

2.2.2 ด้านความรอบรู้ด้านสภาวะอารมณ์

2.2.3 ด้านสมรรถนะของเชาว์อารมณ์

2.2.4 ด้านความเชื่อและค่านิยมด้านเชาว์อารมณ์

2.2.5 ด้านผลของเชาว์อารมณ์

การแปลผลของแบบทดสอบนี้ ยังมีปัญหาเกี่ยวกับตัวแปรทางวัฒนธรรมร่วมกับยังขาดการตรวจสอบความจริงใจ ความเที่ยงตรงในการตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. Emotional competence inventory–ECI สร้างโดย

Goldman เป็นการวัดความฉลาดทางอารมณ์เชิงสถานการณ์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบว่าตนจะแสดงออกเช่นไร จากตัวเลือก 4 ตัวเลือก ซึ่งเป็นแบบประเมินที่พัฒนาจาก Self-assessment questionnaire ของไบย์ทซิส กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546, หน้า 6) การวัดคือวัดเพียงเกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ ไม่มีแบบมาตรฐานที่แน่นอน เป็นเพียงการประเมินเพื่อให้ผู้วัดมองเห็นความบกพร่องของความสามารถทางอารมณ์ที่ต้องพัฒนาแก้ไข กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้พัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ โดยประเมินจากความสามารถหลัก 3 ด้าน คือ ดี เก่ง สุข ซึ่งแยกเป็นด้านย่อยได้ 9 ด้าน ดังนี้

ดี

1. ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง
2. เห็นใจผู้อื่น
3. รับผิดชอบ

เก่ง

1. รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง

2. ตัดสินใจและแก้ปัญหา
3. มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

สุข

1. ภูมิใจในตนเอง
2. พึงพอใจในชีวิต
3. มีความสุขสงบ

จากการศึกษาเครื่องมือประเมินความฉลาดทางอารมณ์

ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การประเมินความฉลาดทางอารมณ์ มีการประเมินอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข

5. ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, 133) ได้กล่าวไว้ว่า นักจิตวิทยาและนักวิจัย ตลอดจนผู้นำทั้งหลายในยุคปัจจุบัน ได้ให้ความสนใจและยอมรับถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับความมีประสิทธิภาพของมนุษย์ มีนักวิจัยเช่น Daniel Goleman (1999) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) รวมทั้งทักษะทางเทคนิคในการช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ นอกจากนี้บุคคลยังมีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งทวีตามความสูงของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้เพราะการมีทักษะและความเข้าใจทางอารมณ์ จะช่วยเป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของผู้นำ

มีผลการวิจัยที่มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย : UCLA (กรมสุขภาพจิต, 2548) ซึ่งแสดงว่า 7% ของความสำเร็จในการเป็นผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องกับความฉลาด ส่วนอีก 93% เป็นผลจากคุณสมบัติอื่นได้แก่ ความไว้วางใจ ความมีสมมุติ การรับรู้ความเป็นจริง ความซื่อสัตย์ ความเป็นอยู่ และการมีอำนาจเหนือ คุณสมบัติด้านเชาวน์ปัญญาเหล่านี้เป็นที่มาของ EQ หรือความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสิ้น

Higgs และ Dulewicz (1999) นักวิจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ได้ช่วยให้คำนิยามที่ชัดเจนขึ้นของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์หรือ Emotional intelligence และช่วยให้เราเข้าใจถึงผลกระทบต่อภาวะแวดล้อมของการทำงาน โดยเห็นว่าควรให้คำนิยามใหม่ไว้ดังนี้

“ความฉลาดทางอารมณ์” หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยใช้ความสามารถบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง มีความสามารถรับรู้ได้ไว และมีอิทธิพลต่อบุคคลสำคัญอื่นๆ และสามารถในการสร้างสมดุลของภาวะจิตใจและแรงขับของตนด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะและมีจริยธรรม

จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ผู้นำที่สามารถในการควบคุมและกำกับพลังอำนาจทางอารมณ์ของตน ไปเพื่อการเสริมสร้างความพึงพอใจรวมทั้งขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของพนักงาน ตลอดจนส่งเสริมความมีประสิทธิผลให้กับองค์กร โดยเฉพาะในภาวะแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับพนักงานและลูกค้า มากกว่าเรื่องเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ด้วยแล้ว หน่วยงานทั้งหลายจึงเพิ่มความสำคัญต่อการพัฒนาด้านความฉลาดทางอารมณ์ให้กับผู้นำของตนมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำตามแนวคิดของ Daniel Goleman

Goleman (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2552 หน้า 11 – 18)

ได้เขียนหนังสือชื่อ The New Leaders : transforming the art of leadership into the science of results ได้กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความมีประสิทธิผลของผู้นำ ซึ่งในอดีตเคยเสนอไว้ 5 ด้าน มีจำนวนทั้งสิ้น 25 สมรรถนะ แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลล่าสุด Goleman ได้ปรับปรุงความฉลาดทางอารมณ์เหลือเพียง 4 ด้าน ลดจำนวนสมรรถนะที่ผู้นำพึงมีเหลือเพียง 18 สมรรถนะดังรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะที่เกี่ยวกับตนเอง (Personal competence)

เป็นสมรรถนะที่ผู้นำใช้เพื่อบริหารจัดการกับตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน รวมทั้งสิ้น 9 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 ด้านความสามารถตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

(Self – awareness) มีสมรรถนะที่สำคัญอยู่ 3 ประการได้แก่

1.1.1 สมรรถนะในการตระหนักรู้ตนเอง (Emotional self – awareness) เป็นความสามารถของผู้นำที่อ่านอารมณ์ของตนออก จึงพยายามควบคุมและปรับกลไกภายใน เพราะเข้าใจดีว่าถ้าตนแสดงความรู้สึกเช่นนั้นออกไปทันทีทันใด จะส่งผลกระทบต่อคนรอบข้างและงานที่ทำอย่างไรผู้นำที่มีสมรรถนะนี้สูงจะสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดี จึงพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้โดยฉับพลัน ผู้นำที่สามารถตระหนักรู้ตนเองได้ดีมักเป็นคนที่ดีตรงไปตรงมาและจริงใจ กล่าวพูดอย่างเปิดเผยถึงสภาพอารมณ์ของตนและยอมรับผิด

ถ้าตนเองแสดงออกไปไม่เหมาะสม

1.1.2 สมรรถนะในการประเมินตนเองได้ถูกต้อง

(Accurate self – assessment) ผู้นำที่มีความสามารถตระหนักรู้ตนเองสูงจะเข้าใจถึงจุดแข็ง (strength) และจุดอ่อน (limitation) ของตนได้ดีจึงมักมีอารมณ์ขึ้นกับการกระทำของตนอยู่บ่อยครั้ง คนรอบข้างให้ความชื่นชมต่อผู้นำที่หมั่นเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงตนเองและมีความมั่นใจกว้างในการรับฟังข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่น สมรรถนะในการประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้ผู้นำรู้ว่าเมื่อไรที่ตนควรร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และที่ใดบ้างที่ตนสามารถเสริมสร้างทักษะและความแข็งแกร่งใหม่ๆ ต่อการเป็นผู้นำของตน

1.1.3 สมรรถนะด้านความมั่นใจ (Self – confidence)

การที่ผู้นำรู้สึกถึงความสามารถของตนได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้ผู้นำรู้จักเลือกใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ผู้นำที่มีความมั่นใจพร้อมที่จะเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดี ทั้งนี้เพราะชอบยืนหยัดต่อสู้อาชนะอุปสรรคด้วยความแน่วแน่ ด้วยคุณลักษณะเช่นนี้จึงทำให้ผู้นำโดดเด่นอยู่แถวหน้าของบุคคลอื่น สมรรถนะด้านความมั่นใจจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ

1.2 ด้านความสามารถบริหารจัดการตนเอง

(Self – management) ประกอบด้วยสมรรถนะที่สำคัญอยู่ 6 ประการได้แก่

1.2.1 สมรรถนะในการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional self – control)

ผู้นำที่มีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้สูง จะมีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนได้ดีหรืออย่างน้อยก็สามารถหาทางออกใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ จุดเด่นของการควบคุมตนเองของผู้นำก็คือ มีความสงบนิ่ง ไม่หวั่นไหว และมีสติตลอดเวลาที่เผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ไม่แสดงอารมณ์เสื่อง่ายๆ เมื่อต้องประสบเหตุการณ์ต่างๆ ที่รบกวนจิตใจในชีวิตประจำวัน

1.2.2 สมรรถนะด้านความโปร่งใส (Transparency)

ผู้นำที่มีความโปร่งใสยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต ความโปร่งใส หมายความว่ารวมถึงการเปิดเผยถึงความรู้สึก ความเชื่อและการกระทำที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นเห็น มีความคงเส้นคงวาในการคิด การพูดและการกระทำที่สอดคล้องกัน นำไปสู่ความเป็นผู้มีคุณธรรมซื่อสัตย์ คุณธรรมยึดมั่นหลักการ (Integrity) กล้ายอมรับความผิดพลาดเมื่อทำผิด กล้ายืนหยัดต่อสู้อุปสรรคกับการกระทำที่ไร้จริยธรรมของผู้อื่นโดยไม่หวั่นไหว กล่าวโดยสรุป

สมรรถนะด้านความโปร่งใสของผู้ นำก่อให้เกิดความสง่างามและความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ในสายตาผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่ผู้นำขาดมิได้

1.2.3 สมรรถนะด้านความสามารถปรับตัว

(Adaptability) ผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ดี จะมีความคล่องแคล่วในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายโดยที่ตนเองไม่สูญเสียจุดยืนหรือพลังแต่อย่างใดเปรียบเสมือนกับน้ำที่เปลี่ยนรูปร่างตามภาชนะบรรจุโดยไม่สูญเสียคุณสมบัติแต่อย่างใด เป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ท่ามกลางปัญหา รุมเร้าและสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนขององค์การ โดยผู้นำสามารถที่จะยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับภาวะท้าทายใหม่ๆ ปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว สามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ได้ถ้ามีข้อมูลใหม่ที่ดีกว่าและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากกว่า

1.2.4 สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)

ผู้นำที่มีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง จะมีมาตรฐานส่วนตัวสูงที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งผลงานของผู้นำเองและของผู้ร่วมงาน เป็นผู้นำที่เป็นนักปฏิบัติ (pragmatic) โดยกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายแต่สามารถที่จะบรรลุได้ เป็นผู้ที่สามารถคำนวณด้านความเสี่ยงได้ดี ว่าผลงานที่บรรลุนั้นมีความคุ้มค่าหรือไม่ จุดเด่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้นำก็คือ การเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และหมั่นสอนผู้ร่วมงานตลอดเวลา เพื่อให้คุณภาพงานสูงขึ้น

1.2.5 สมรรถนะด้านริเริ่ม (Initiative) ผู้นำที่มีจิตสำนึก

เรื่องความมีประสิทธิภาพ (sense of efficacy) จะพยายามควบคุมกระบวนการต่างๆ ของการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดี เป็นคนเก่งในการริเริ่มสิ่งใหม่ เมื่อโอกาสมาถึงก็รู้จักหยิบฉวยโอกาสนั้น แต่ถ้าโอกาสยังไม่มีก็รู้จักสร้างเงื่อนไขให้เกิดโอกาสนั้นขึ้น กล่าวคือ มีอุปนิสัยเชิงรุก (proactive) ที่ไม่ยอมนิ่งเฉยคอยรอให้โอกาสมาถึงก่อนแล้วจึงเริ่มลงมือทำ ผู้นำที่มีสมรรถนะด้านนี้จะไม่ลังเลต่อการขจัดขั้นตอนความล่าช้าของการทำงาน (red tape) ให้หมดไป พร้อมปรับเปลี่ยนกฎระเบียบต่างๆ ที่เป็นอุปสรรค และถ้าจำเป็นก็จะกำหนดแนวทางและเป้าหมายที่ดีกว่าในอนาคต

1.2.6 สมรรถนะการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

ผู้นำที่มองโลกในแง่ดีมักมองโลกอย่างมีความหวัง มีแรงจูงใจและกำลังใจสูง (Self-motivating) มองเห็นช่องทางที่เป็นโอกาส (opportunity) มากกว่าจะมองว่าเป็นภัยคุกคาม (threat) เป็นผู้นำที่มองเห็นส่วนดีหรือจุดเด่นของผู้อื่นและเชื่อว่าส่วนดีหรือจุดเด่น

ดังกล่าวสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ เป็นผู้นำที่เชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างยังไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบ (glass half-full) ดังนั้นจึงคาดว่า การเปลี่ยนแปลงในอนาคตย่อมนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (พรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้)

2. สมรรถนะที่เกี่ยวกับสังคม (Social competence)

เป็นสมรรถนะที่ผู้นำใช้เพื่อบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้เกิดผลดี ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน รวมทั้งสิ้น 9 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 ด้านความตระหนักรู้ทางสังคม (Social awareness)

มี 3 สมรรถนะ ดังนี้

2.1.1 สมรรถนะในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) การเข้าใจ

ผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่น เข้าใจถึงมุมมองของคนเหล่านั้น เป็นความรู้สึกแบบ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” และให้ความสนใจต่อความกังวลใจของคนดังกล่าว ผู้นำที่มีความสามารถเข้าใจคนอื่นได้ดีจะเปิดใจตนเองรับรู้กรอบสัญญาณทางอารมณ์ได้อย่างกว้างขวาง จึงไวในการรับรู้ถึงความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้อื่นโดยไม่ต้องพูด เป็นผู้นำที่รับฟังอย่างตั้งใจและสามารถจับประเด็นที่เป็นมุมมองของผู้อื่นได้ดีด้วยทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นได้ดี ทำให้ผู้นำสามารถเข้ากับบุคคลต่างๆ ที่มาจากความหลากหลายทางภูมิหลัง และวัฒนธรรมได้ดี

2.1.2 สมรรถนะความตระหนักรู้ด้านองค์การ

(Organizational awareness) หมายถึง ความเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาของหน่วยงาน รู้เครือข่ายการตัดสินใจและภาวะการเมืองในระดับองค์การได้ดี ผู้นำที่มีความเข้าใจทางสังคมสูง จะมีความเข้าใจรู้เท่าทันเกมทางการเมือง รู้วิถีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมที่สำคัญและสามารถอ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่างๆ ทางสังคมได้ถูกต้อง ผู้นำเช่นนี้จึงสามารถเข้าใจถึงพลังการเมืองของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การได้ดี ตลอดจนสามารถเข้าใจถึงค่านิยมหลักและกฎเกณฑ์ที่มีได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษร แต่คนภายในองค์การยึดถือและปฏิบัติ

2.1.3 สมรรถนะด้านการบริการ (Service) หมายถึง

ความสามารถในการรับรู้ และตอบสนองต่อความต้องการของฝ่ายผู้ร่วมงาน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย ผู้นำที่มีความสามารถด้านการบริการสูงย่อมเข้าใจสร้างบรรยากาศด้านอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสโดยตรงกับลูกค้าสามารถสร้างสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ผู้นำจะให้ความสำคัญในการติดตามดูแลตรวจสอบ

ถึงความต้องการมากที่สุดจะอยู่คอยใส่ใจดูแลและเปิดประตูกว้างให้พบปะได้เสมอเมื่อต้องการ

2.2 ด้านความสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์

(Relationship management) ประกอบด้วยสมรรถนะที่สำคัญอยู่ 6 ประการได้แก่

2.2.1 สมรรถนะในการสร้างแรงดลใจ (Inspiration)

ผู้นำที่มีความสามารถในการดลใจ (inspirational leadership) ย่อมสามารถเป็นผู้ชี้แนะและจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมขององค์การด้วยความเต็มใจ เป็นทักษะที่ทำให้ผู้นำมองการณ์ไกล และเป็นความสามารถที่ช่วยสร้างความนำติดันในการทำงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน

2.2.2 สมรรถนะด้านอำนาจอิทธิพล (Influence)

ตัวบ่งชี้ของผู้นำที่มีอิทธิพล อาจมองเห็นตั้งแต่ระดับง่ายๆ เช่น ผู้นำใช้การพูดหวานล่อมจนผู้ฟังคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตาม ไปถึงการใช้อิทธิพลระดับที่มีความซับซ้อน เช่น การที่ผู้นำรู้วิธีการที่จะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาเป็นพวกและเข้ามาเป็นเครือข่ายของตน เพื่อให้ช่วยสนับสนุนความคิดใหม่หรือโครงการใหม่ที่ตนจะริเริ่มขึ้น เป็นต้น ผู้นำที่เชี่ยวชาญในการใช้อิทธิพลจึงมักเป็นนักเจรจาหวานล่อมได้ดีมีศิลปะการพูดจูงใจต่อหน้าชุมชนสูง

2.2.3 สมรรถนะในการพัฒนาผู้อื่น (Developing others)

ผู้นำที่มีความสามารถด้านนี้ จะใส่ใจให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองระหว่างทำงานด้วยการให้คำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับตลอดเวลา เป็นผู้นำที่เข้าใจถึงเป้าหมายของผู้ร่วมงานตลอดจนจุดเด่นจุดด้อย ของแต่ละคนจากนั้นก็เข้าช่วยเหลือในฐานะเป็นที่ปรึกษา (mentors) หรือผู้ฝึกสอน (coaches) ของคนเหล่านั้น

2.2.4 สมรรถนะการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

(Change catalyst) ผู้นำที่เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงได้นั้นคือผู้ที่กล้าท้าทายต่อสถานภาพเดิมเพื่อให้ได้ความเป็นเลิศขึ้นมาใหม่ ผู้นำจะยืนหยัดต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเข้มแข็งแม้จะอยู่ท่ามกลางผู้คัดค้านก็ตาม สามารถทำให้ข้อขัดแย้งดังกล่าวกลายเป็นเรื่องที่ทุกคนเห็นด้วยว่าจำเป็นต้องทำ นอกจากนี้ผู้นำยังรู้จักหาวิธีการที่เป็นไปได้เชิงปฏิบัติในการเอาชนะอุปสรรคขัดขวางการเปลี่ยนแปลง

2.2.5 สมรรถนะในการบริหารความขัดแย้ง (Conflict management)

สมรรถนะด้านนี้จะช่วยให้ผู้นำสามารถดึงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยอมถอย

ออกมาจากความขัดแย้ง เพื่อมารวมหามุมมองที่แตกต่างกันของแต่ละฝ่ายที่มีต่อปัญหานั้น จากนั้นจึงหาข้อยุติที่ควรเป็นร่วมกันซึ่งทุกฝ่ายให้การยอมรับได้ โดยผู้นำจะแสดงความเป็นกลางอยู่เหนือความขัดแย้ง โดยให้การยอมรับต่อความรู้สึกและทัศนคติของทุกฝ่าย แล้วจึงพยายามระดมพลังเพื่อปรับทิศทางใหม่ของทุกฝ่ายให้ไปสู่อุบัติร่วมที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้นั้น

2.2.6 สมรรถนะในการสร้างทีมงานและความร่วมมือ

(Teamwork and collaboration) เป็นความสามารถในการทำงานแบบทีมของผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำที่ทำตนเป็นสมาชิกที่ดีของทีมยอมช่วยสร้างเสริมบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน โดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการทำงานกลุ่มจะกลายเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเห็นถึงการให้ความยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือที่ดีที่สมาชิกพึงมีต่อกันส่งผลให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะร่วมผูกพันและใช้ความพยายามร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน เสริมสร้างน้ำใจและอัตลักษณ์ของทีม (team spirit and identity) ให้เกิดขึ้น ผู้นำจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการเป็นผู้หล่อหลอมและเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าแต่ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว

6. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์

นักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล และน่าจะส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

ไอแซค (อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปินนิตมัย, 2542, หน้า 55) เชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นผลรวมของหลายๆ ตัวแปรด้วยกัน อาทิ แรงจูงใจ อาหาร ปัจจัยทางวัฒนธรรม ครอบครัว บุคลิกภาพ สุขภาพ ประสบการณ์ ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม พัฒนาการของความฉลาดทางอารมณ์จะได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความพร้อมทางสรีระทางพันธุกรรม และชีวเคมี ซึ่งเรียกโดยรวมว่า เซาว์นทางชีววิทยา (Biological Intelligence)

วีระวัฒน์ ปินนิตมัย (2542, หน้า 56) เชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์น่าจะมีลักษณะเป็นผลรวมจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมในแต่ละวัฒนธรรม อาทิ บ้าน ครอบครัว สื่อ โรงเรียน ที่มีบทบาทหล่อหลอมพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความ

ฉลาดทางอารมณ์ หรือ Ego Development ของบุคคล บทบาทของสถานการณ์และวัฒนธรรม หรืออนุวัฒนธรรม มีผลต่อระดับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง จีรพรรณ พีรวรรณกุล (2554, หน้า 37) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ดังต่อไปนี้

1. เพศ

เพศชาย และเพศหญิง มีความสามารถในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่างกันไป ตลอดจนมีความต้องการทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกที่ต่างกันไปซึ่งน่าจะส่งผลถึงความฉลาดทางอารมณ์ที่ต่างกันไปด้วย

2. วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาเป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลคนนั้นมีความรู้มากน้อยเพียงใด ตามธรรมชาติคนที่มีความรู้มาก จะสามารถเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ในการจัดการด้านอารมณ์ของตนเองได้อย่างถูกต้องกว่าคนที่มีความรู้ต่ำหรือวุฒิการศึกษาต่ำ

3. การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารของ ผู้บริหารในองค์การมีความสัมพันธ์กับมนุษยสัมพันธ์ การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง ขวัญและกำลังใจในองค์การ ผลสำเร็จขององค์การ และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น ซึ่งน่าจะทำให้ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีด้วยเช่นกัน

4. ความคิดสร้างสรรค์

คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องเป็นคนที่ตื่นตัวตลอดเวลา ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่คล้อยตามผู้อื่นอย่างง่าย ๆ มีความเป็นผู้นำ มีอารมณ์ขัน และไม่ยึดมั่นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป มีสมาธิดี มีความฉับไวที่จะรู้ปัญหา มีความพยายามสูง ชอบงานที่ยากๆ มีอิสระในความคิดมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอยากรู้อยากเห็น มีความยืดหยุ่นในการคิด มีความสามารถเชิงนามธรรมและเชิงสังเคราะห์ มีพลังไม่อยู่นิ่ง มีอารมณ์ดี ปรับตัวได้ดี สติปัญญาสูง ชอบสิ่งแปลกใหม่ไม่เหมือนใคร และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคล

แสดงออกในการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมดังกล่าวน่าจะมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์

6. ความวิตกกังวล

ความวิตกกังวลของบุคคลจะส่งผลต่อสุขภาพจิต ทำให้เกิดความเครียด ความไม่สบายใจ เกิดความท้อแท้ไม่ยอมทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลง ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลด้วยเช่นกัน

7. บรรยากาศในครอบครัว

บรรยากาศของครอบครัว มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการในด้านการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น บุคลิกภาพ การปรับตัวของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งน่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเมื่อเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ และน่าจะส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ด้วยเช่นกัน

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2556, หน้า 4 - 5) ดังต่อไปนี้

1. ดี

- 1.1 ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง
- 1.2 เห็นใจผู้อื่น
- 1.3 รับผิดชอบ

2. เก่ง

- 2.1 รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง
- 2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา
- 2.3 มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

3. สุข

- 3.1 ภูมิใจในตนเอง
- 3.2 พึงพอใจในชีวิต
- 3.3 มีความสุขสงบ

7. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

จุมพจน์ เชื้อสาย (2553, หน้า 110 - 111) กล่าวว่า หากเราต้องการที่จะเป็นคนที่มีความฉลาดทางด้านอารมณ์แล้วเราจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อพัฒนา

ความฉลาดนั้นให้ได้ เราจะต้องเริ่มด้วยการรู้จักตัวเองก่อน ต้องฝึกในการที่จะมองเข้าไปในตัวตนของเรา เพื่อค้นหาทั้งจุดแข็งและข้อจำกัด และเข้าใจว่าเรื่องที่ต้องพัฒนามีอะไรบ้าง ซึ่งเราสามารถเริ่มพัฒนาได้จาก

ระดับที่ 1 เราต้องประเมินตัวเองให้เป็น จนทำให้เราเกิดคำว่า รู้เรา ขึ้นมาแล้ว สิ่งนี้จะเป็นกุญแจเปิดให้เราเรียนรู้สิ่งอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย

ระดับที่ 2 เราต้องมีความสามารถในการดูแลจิตใจตัวเองให้เป็น เราอาจไม่สามารถทำขั้นตอนต่างๆ ที่สลับซับซ้อนได้ เราจะต้องฝึกฝนที่จะดูแล พยายามฝึกไปเรื่อยๆ ถือว่าเป็นการฝึกจิตตามหลักพระพุทธศาสนาได้

ยกตัวอย่างเรื่องของการเจรจาทางธุรกิจ เรื่องของอารมณ์ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ การแสดงออกถึงความอยากได้อะไรบางอย่าง หรือขึ้นชอบอะไรบางอย่าง มากเกินไป อาจเป็นจุดอ่อนในการเจรจา ทำให้อีกฝ่ายทำให้รู้จักเรามากขึ้น และอาจเป็นปัญหาเกี่ยวกับเราได้

ทั้งนี้การบริหารอารมณ์นั้นมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจาก

1. การบริหารอารมณ์จะต้องมีเป้าประสงค์อยู่ในนั้น เนื่องจาก เป้าประสงค์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เราจะต้องรู้ว่าเราอยากได้อะไรในอารมณ์ของเรา เราจะบริหารอารมณ์ของเราอย่างไรให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่เราวางไว้ ซึ่งสองสิ่งนี้จะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. เราจะต้องมีความพยายาม พฤติกรรมบางอย่างจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและการฝึกจิตก็จะต้องฝึกเหมือนกัน เราฝึกว่าจิตจะต้องสงบนิ่ง เราไม่ควรกังวลในเรื่องที่ไม่ควรกังวล เราสามารถสั่งการจิตของเราได้ คนจำนวนไม่น้อยไม่เชื่อว่าเรามีความสามารถ ในที่สุดเราก็แพ้ตัวเราเองเพราะเราขาดเป้าหมาย ความมุ่งมั่นและความพยายาม การที่รู้จักจิตของเราจะทำให้เราบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น หากเรามีจิตที่ขุ่นมัว เราต้องหาสาเหตุให้ได้ว่าเกิดจากอะไร ทำไม และจะแก้ไขอย่างไร และการแก้ไขนั้นจะต้องลงมือทำอะไรบ้างต่อไป และหากแก้ไขแล้วจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง การพิจารณาเป็นขั้นตอนนี้คือ เรื่องของการคิดเป็น ทำเป็น และสืบโยงไปถึงเรื่องของภาวะผู้นำเช่นกัน

การบริหารความขุ่นหมองขุ่นมัวได้ และหันไปเอาใจใส่กับเรื่อง ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ถือว่าเป็นความสามารถทางอารมณ์และเป็นภาวะผู้นำอยู่ในตัวเอง นั่นคือ นำตนเองเป็น บริหารตนเองเป็น ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการบริหารทางอารมณ์

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การพัฒนา EQ เมื่อเรามีการบริหารอารมณ์ตนเองได้แล้ว เราจะสามารถสร้างกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง คนที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ จะเป็นคนที่สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ยากมาก ทุกวันจะเต็มไปด้วยเรื่องที่น่าเศร้า น่าสงสาร เรื่องขุ่นหมอง แต่ถ้าคนเหล่านี้สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้แล้วนั้น การใช้ชีวิตในแต่ละวันของเขาจะสิ้นสุดลงด้วยความสุข มีคุณค่า หากเราไม่พยายามฝึกให้ได้ เราอาจตกเป็นทาสทางอารมณ์ตลอดไป เราจะฝึกด้วยการกำหนดสิ่งที่ต้องทำในแต่ละวัน วางแผน แล้วสร้างเป็นเป้าหมายเล็กๆ ทำความเข้าใจว่าเราดำเนินชีวิตในทิศทางใดบ้าง และให้ฝึกความคิดของเราว่าเราได้ทำสิ่งที่ดีที่สุด อะไรไปบ้าง มีอะไรบ้างที่เป็นชัยชนะเล็กๆ ของเราในแต่ละวัน ถ้าเราไม่รู้จักรักสิ่งเหล่านี้ จะทำให้วันของเราว่างเปล่า ไม่มีสิ่งภาคภูมิใจที่จะกระตุ้นให้เราเกิดความรู้สึกฮึกเหิม

4. การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีกับผู้อื่น การที่เราพูดจากับผู้อื่นด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เราจะได้รับ Feedback ที่ดีจากอีกฝ่ายหนึ่ง เพราะจะทำให้เราได้รับความชื่นชม สิ่งสำคัญที่มนุษย์ต้องการสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น แต่คนเราจะมีสิ่งนี้ไม่ได้ หากเราไม่มีทักษะทางการสื่อสารที่ดี เพราะฉะนั้นคนที่พัฒนาทักษะทางอารมณ์ จะต้องรู้จักหัดฟังคนอื่นให้เป็น และจะต้องไม่เลือกฟังแต่เฉพาะข้อความที่เหมาะสมกับเราเท่านั้น อย่าเลือกฟัง หัดฟัง และถามคำถามให้เป็น เพราะจะทำให้เราเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์ได้ง่ายขึ้น เป็นผู้นำทสนทนา ไปสู่จุดมุ่งหมายที่เราต้องการ ซึ่งเมื่อเรามีทักษะการสื่อสารที่ดี เราก็จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เราก็จะพบสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์กับเรา มันทำให้สิ่งที่เราต้องการในชีวิตบังเกิดผล เพราะภาวะผู้นำ คือ การมีพฤติกรรมบางอย่างที่สามารถโน้มน้าวหรือสร้างแรงจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งกระทำมุ่งสู่เป้าหมายที่เราต้องการ

ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในชีวิตของเรา เกิดขึ้นจากผลงานและการกระทำที่มาจากวิถีคิดหรือทัศนคติของเรา ซึ่งทัศนคติของเรานั้นได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อม การศึกษา การอบรมเลี้ยงดู สิ่งเหล่านี้เชื่อมโยงกันทั้งหมด ฐานทางอารมณ์และความสามารถทางอารมณ์ก็มีผลกระทบต่อทัศนคติ และส่งผลต่อพฤติกรรมต่อไป ดังนั้น เราจึงต้องมองทั้งหมดให้เป็นองค์รวม

5. การสร้างเงื่อนไขที่เราปรารถนา เราจะต้องเลือกที่จะใช้ชีวิตให้เป็น คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถเลือกสรรได้ว่า สภาพแวดล้อมใดที่ควรอยู่ บุคคลใดที่เราควรคบหา เราจะแยกแยะออกได้ว่าอะไรควร ไม่ควร เป็น ไม่เป็น ซึ่งก็

คือ ภาวะผู้นำของตนเองนั่นเอง เพราะถ้าเรานำตนเองเป็น ก็จะนำตนเองไปสู่เงื่อนไขที่ดีเสมอ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่หลายคนยังไม่ให้ความสำคัญ เราจะต้องมองว่าเป้าหมายที่เหมาะสมสำหรับเราในสถานการณ์หนึ่งควรเป็นอย่างไร เราน่าจะทำอะไรได้บ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนสถานการณ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในชีวิตจริงของเรา มีเงื่อนไขที่ต้องพิจารณามากมาย เราจึงต้องศึกษาและค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากเงื่อนไขเหล่านั้น คนที่สามารถบริหารอารมณ์ได้ เขาจะรู้ว่าจะสร้างเงื่อนไขใดเพื่อให้เอื้อกับอารมณ์ของเขา เพื่อที่เขาจะสามารถจัดการกับมันได้ EQ จึงต้องเป็นเรื่องที่เราสามารถนำมาใช้ในชีวิตจริงๆ

6. ต้องมีส่วนร่วมช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จ เราจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และส่งผลสะท้อนให้เราเกิดความคิดในเชิงบวก มีโลกทัศน์ที่ดี และกว้างไกล สิ่งนี้ถือว่าเป็นส่วนช่วยให้เกิดความเจริญเติบโตทางด้านอารมณ์ต่อไปเรื่อยๆ เราก็จะค่อยๆ คิดสร้างสรรค์ของเราให้มีมากขึ้นได้

จิรพรรณ พิรวรรณกุล (2554, หน้า 30) กล่าวว่า ในการพัฒนาอารมณ์เพื่อความสำเร็จและความสุข จำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การรู้จักอารมณ์ของตนเอง (Know one's Emotions)

ในการพัฒนาอารมณ์ของตนเองเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นที่สำคัญที่จะนำไปสู่การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกที่เหมาะสมต่อไป ขั้นตอนการพัฒนาการรู้จักอารมณ์ของตนเอง ต้องเริ่มจาก “การรู้ตัว” หรือเรียกว่าการรู้สติในการเกิดอารมณ์ สาเหตุการแสดงออกซึ่งอารมณ์และผลย้อนกลับ ตลอดจนการรู้ตัวในเรื่องของความคิดเกี่ยวกับการใช้อารมณ์เมื่อเกิดอารมณ์ใดๆ ขึ้น มนุษย์จะแสดงออกซึ่งอารมณ์ในประเภทใดประเภทหนึ่งใน 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ถูกครอบงำด้วยอารมณ์ คือ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ แสดงพฤติกรรมตามสภาพของอารมณ์ เมื่อแสดงอารมณ์ออกไปแล้วเมื่อมีสติรู้ตัว บางครั้งจะคิดว่าเหตุใดเราจึงทำเช่นนั้น ไม่น่าเกิดอารมณ์นั้นเลย

1.2 ไม่ยินดียินร้ายกับอารมณ์ที่เกิดขึ้น ละเลยไม่สนใจ ยอมรับสภาพเป็นการบอกตนเองให้ “เฉยไว้” อย่าคิดถึงอารมณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อบรรเทาอาการแสดงอารมณ์ แต่การหยุดคิดถึงอารมณ์ไม่ได้ช่วยให้อารมณ์ที่เกิดขึ้นลดลงยังคงมีความรู้สึกนั้นอยู่บ้าง แต่การแสดงออกซึ่งอารมณ์เช่นนี้ถือว่ามึระดับการแสดงออกทางอารมณ์ที่ดีกว่าข้อ 1

1.3 การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง รู้ว่าตนเองอยู่ในสภาพ เช่น

ไรและจะแสดงออกซึ่งอารมณ์อย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด และอารมณ์ที่ไม่ดีต่างๆ จะหลุดพ้นออกไป เหลือแต่อารมณ์ที่ดี การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองไม่ใช้การเก็บกดอารมณ์ที่ตนรู้สึกไว้ภายในแต่เป็นการขจัดอารมณ์ที่ไม่ดีหรือทำให้เกิดความขุ่นมัวออกไป

การรู้จักอารมณ์ของตนเอง เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้สามารถขจัดอารมณ์ที่ไม่ดีออกจากตนได้ รู้จักปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขสบายใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

2. การจัดการบริหารอารมณ์ของตนเอง (Managing Emotion)

การจัดการบริหารอารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์และการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาและเหตุการณ์ ทั้งอารมณ์ดีและไม่ดี ให้เกิดความสมดุล การจัดการบริหารอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเพียงใดพิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้

2.1 ไม่แสดงอารมณ์อย่างทันทีทันใด มีความรู้ตัว ไม่ถูก

ครอบงำโดยอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

2.2 สามารถอธิบายเหตุผลถึงการเกิดและการแสดงออกของ

อารมณ์ได้อย่างสมเหตุสมผล

2.3 อารมณ์ที่แสดงออกก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมและผล

ย้อนกลับในทางบวก

2.4 อารมณ์ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบุคคล

สถานที่ เวลาและสถานการณ์การจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดการมีความสุข ซึ่งจะมีผลไปถึงความสำเร็จและความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Motivating Oneself)

การสร้างแรงจูงใจเป็นการมองแง่ดีของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสร้างความเชื่อมั่นว่าเราสามารถอยู่กับสิ่งนั้นได้ เราสามารถทำได้ เราสามารถผ่านพ้นสิ่งต่างๆ ไปได้ด้วยดี ทำให้เกิดกำลังใจในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มุ่งตรงไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้ที่มีความสามารถและทักษะในด้านนี้ มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือสิ่งต่างๆ ที่ต้องทำในชีวิตได้อย่างมีคุณค่า

การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง คือ ต้องหยุดความรู้สึก “สงสารตนเอง” เพราะการสงสารตนเองทำให้เกิด ความอ่อนแอ ย่อท้อ ไม่เกิดการสร้างแรงจูงใจ

ให้แก่ตนเอง การสร้างแรงจูงใจจากอุปสรรคให้แก่ตนเองสามารถกระทำได้ดังนี้

- 3.1 ทำความเข้าใจว่า “อุปสรรค” จะเกิดขึ้นเมื่อเราคิดว่า
สิ่งนั้นยากที่จะเอาชนะได้ ถ้าสิ่งใดเราทำได้แน่ๆ ก็อย่าคิดว่ามันเป็นอุปสรรค
- 3.2 เมื่อพบอุปสรรคให้คิดหาสาเหตุของการเกิด หรือการ
ที่เราต้องพบอุปสรรคนั้น เพราะพบว่าบางครั้งตัวเราเองเป็นผู้สร้างอุปสรรคนั้นขึ้น
- 3.3 มองหาข้อดีของการเกิดอุปสรรค เช่น มองว่าการ
แก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของเรา ทำให้เรามีประสบการณ์เพิ่มขึ้น
- 3.4 จินตนาการถึงการแก้ไขอุปสรรคก่อนลงมือกระทำจริง
เป็นการสร้างพลัง เตรียมความพร้อมให้ตนเองในการเผชิญอุปสรรค
- 3.5 ลงมือเผชิญแก้ไขอุปสรรค ก้าวทำให้สำเร็จ จงชื่นชม
ตนเองถ้าไม่สำเร็จหาสาเหตุของความไม่สำเร็จนั้นและหาโอกาสแก้ไขต่อไป

4. การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotion in Others)

การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นเป็นความสามารถในการรับรู้
อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น สามารถปรับสมดุลอารมณ์ของ
ตนเองและสามารถตอบสนองต่อผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกัน ความสามารถในด้านนี้ถือมี
ความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตทั้งในการดำรงชีวิต ในการเรียน การทำงานและ
ครอบครัว เพราะเราจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
โดยปกติแล้วมนุษย์มักคาดหวังกับบุคคลอื่น อยากให้เขา
เป็นเช่นนั้นเช่นนี้ ปฏิบัติต่อเราอย่างนั้นอย่างนี้ตามที่เรต้องการนั้นเป็นไปได้ยาก สิ่งที่เรา
สามารถทำได้กับผู้อื่นก็คือ “การจงใจ” เพื่อให้เขาลดภัยตามและเกิดความต้องการที่จะทำ
เอง การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่นและสามารถเข้าใจในอารมณ์ของเขาได้นั้น จะทำให้เรารู้ช่องทาง
ที่จะโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่เราอยากให้เขาทำโดยที่เขาไม่รู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำ

แนวทางการฝึกหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น

- 4.1 ให้ความสนใจในการแสดงออกของผู้อื่น โดยการ
สังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง ถ้อยคำ น้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่นๆ
- 4.2 อ่านอารมณ์ความรู้สึกของเขาจากสิ่งที่สังเกตเห็น
ว่าเขากำลังมีอารมณ์ความรู้สึกเช่นไร ซึ่งเราสามารถทราบได้จากการถามความรู้สึก
ของเขา แต่การตรวจสอบความรู้สึกนั้นต้องทำในสภาพและภาวะที่เหมาะสม

4.3 ทำความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของสภาพบุคคล
ตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่หรือเรียกว่า “การเอาใจเขามาใส่ใจเรา”

4.4 แสดงการตอบสนองของอารมณ์และความรู้สึกของผู้
ผู้อื่นที่แสดงว่าเราเข้าใจ เห็นใจเขา ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5. การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Handling Relationships)

การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นความสามารถในการ
อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างผลงานที่เป็น
ประโยชน์ ผู้ที่มีความสามารถด้านนี้ จะสามารถใช้ทั้งด้านความคิด อารมณ์และพฤติกรรม
ในการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆ ได้อย่างดีและมีความสุข

สิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง
บุคคล คือ “ความรู้สึก” และ “พฤติกรรม” เมื่อเรามีความรู้สึกที่ดีต่อใคร เราก็มักจะมี
พฤติกรรมที่ดีต่อบุคคลนั้นตามมาด้วย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นก็จะส่งผลถึง
ความรู้สึกที่มีต่อบุคคลนั้นด้วยเช่นกัน

ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ
เทคนิควิธี และประสบการณ์ มาเป็นองค์ประกอบในการบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารงาน
จะประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการบริหารโดยเฉพาะ
การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีงานรับ ผิดชอบหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด ที่ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักการเป็นอย่างดี
ส่วนงานอื่นๆ นั้นเป็นงานที่สนับสนุนงานบริหารวิชาการ ของโรงเรียน เช่น งานบริหารงาน
บุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไป ผู้บริหาร ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ
ธรรมชาติของงานเหล่านั้นด้วย ผลการบริหารงานของโรงเรียน จะออกมาเป็นอย่างไรนั้น
เป็นการบ่งบอกถึงสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ว่าการบริหารงานที่มี
คุณภาพหรือไม่อย่างไร ผู้บริหารจะต้องกำหนดขอบเขตของการบริหารงาน เหล่านั้นให้
ชัดเจน เพื่อความสำเร็จของงานตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552)
กล่าวว่าสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และ
รับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มี

ขอข่วยภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตาม กฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วน ราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอข่วยและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีขอข่วยและภารกิจดังต่อไปนี้

1. การบริหารวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการ การศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การ ประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้าง หลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกันคือ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น มีรายละเอียดดังนี้

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจัดทำไว้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็น ที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและ ชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำ รายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการ จัดการเรียนรู้เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตาม เกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือ นักเรียนพิการ ด้อยโอกาส และมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรมสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีรายวิชาต่างๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น
สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา
อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศผู้ปกครอง พิกการ และการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพ
ปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดการกระบวนการ
เรียนรู้และอื่นๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
หลักสูตรสถานศึกษา

4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา
และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ
และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์
และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการ
ปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ
อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ
สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และม
ีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูและ
นักเรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสาน
ความร่วมมือกับบิดา มารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียนเต็ม
ตามศักยภาพ

5.7 ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการ

เรียนรู้ที่กำหนดหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

ตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้ และอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่นักเรียนไม่ผ่านการประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่างๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และจบการศึกษา

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เมื่อคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนแล้วให้เสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้นักเรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในห้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็น

ปัจจุบันอยู่เสมอ

- 11.3 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)
 - 11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA
 - 11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
 - 11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก
 - 11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 - 12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น
 - 12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน
 - 12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ
 - 12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน
 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
 - 13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - 13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง
วิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยน
ข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่นๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน
การร่วม กิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครั ชุมชน
องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน
ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อม
ให้กับบุคคล ครอบครั ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร
เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วม
จัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครั ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน
ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

14.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน
สังคมอื่น

14.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัชุมชน องค์กรชุมชน
องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความ
เหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ
เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน
ด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน
ด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติ
เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้
ต่างๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้
ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำ หนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่าน
ประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริม
ประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียน
การสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา
และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการสื่อการ
เรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรม
วิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

วีระพงษ์ นนทะคุณ. (2550, หน้า 49) กล่าวว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่งานบริหารวิชาการ ซึ่งงานบริหารวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน และการจัดการวัดผลประเมินผล และติดตามผล และแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพของผู้บริหารในงานบริหารวิชาการของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะเป็น ผู้ริเริ่มในการดำเนินงานบริหารวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารวิชาการโรงเรียน เพราะงานวิชาการเป็นงานที่บ่งบอกถึงคุณภาพในการจัดการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการจึง หมายถึง การวัดผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามที่กำหนดไว้

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารการจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบโรงเรียนนิติบุคคล นอกจากนี้มีอำนาจหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ข้างต้นแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

2.1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตีงงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตีงงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

ตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนหรือเปลี่ยนแปลง เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตามให้กลุ่มฝ่ายงานในสถานศึกษา

รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2.6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

2.8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส

2.8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาโดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.9.1 สํารวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอเยี่ยมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.9.2 ประสานการเยี่ยมเพื่อศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

2.9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้เยี่ยมทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่ง

เรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการเพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษานักเรียนและบุคคลทั่วไปจะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

2.10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.11.1 วางแผนพัสดุให้ดำเนินการตามกระบวนการการวางแผนงบประมาณ

2.11.2 จัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

2.11.3 รวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.12.1 กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุด โทรศัพท์ หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง และการประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น

2.14 การจัดหาพัสดุ

การจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการ

จัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ พุทธศักราช 2560 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พุทธศักราช 2560

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

2.15.2 ควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมการใช้งาน

2.15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดตามสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

ทำการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐ และรายงานให้กระทรวงการศึกษาระดับพื้นฐานทราบ

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

การรับรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน ต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ พุทธศักราช 2560 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พุทธศักราช 2560

2.19 การนำเงินส่งคลัง

การนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดตามระเบียบ หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

การจัดทำบัญชีการเงินให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบโดยต้องมีเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการลงบัญชีทุกรายการ และเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการลงบัญชีนั้นต้องสามารถแสดงความถูกต้องครบถ้วนของรายการบัญชีทุกรายการบัญชีตามความเป็นจริงและเป็นที่ยอมรับได้

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.21.1 รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ

ตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ พร้อมทั้งระบุปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนด และจัดส่งด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ภาคีรัฐเมื่อสิ้นระยะเวลาในแต่ละไตรมาส หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันสิ้นไตรมาส

2.21.2 รายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการให้บริการกระทรวง โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนส่งสำนักงานงบประมาณภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ให้จัดทำตามแบบการจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานตามระเบียบ

ดังนั้นในงานบริหารงบประมาณ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ การเงินและพัสดุมาใช้เป็นหลักในการบริหารงาน ผู้บริหารงานจึงจำเป็นต้องแสวงหาความรู้และศึกษากฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องของ อยู่เสมอ เพราะงานบริหารงบประมาณ เป็นงานสนับสนุนหลักของโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้ การบริหารงานพัฒนาและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ เป็นงานหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมาย ผู้บริหารจะต้องกำกับดูแลเป็นพิเศษ และจัดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในด้านนี้ด้วย ส่วนขอบข่ายงาน ได้แก่ การเสนอขอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ และงานพัสดุ งานบัญชี ความสำเร็จของการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารของของผู้บริหารโรงเรียนที่จะบริหารจัดการตามขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณได้มากน้อยเพียงใด

3. การบริหารงานบุคคล

หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกันคือ

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

3.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

3.1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบ

ของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

3.2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนด

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดโดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แก้อัตราจ้างประจำหรือ อัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3.3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่กำหนดและในการประเมินแต่ละครั้ง

ให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจากเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและทางการศึกษา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3.4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

3.5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.6 การลาทุกประเภท

3.6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

3.6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

3.7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

3.7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคล

3.7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3.8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

รายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.11.1 การอุทธรณ์

รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณา ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่อง อุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

3.11.2 การร้องทุกข์

รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณา ในกรณีที่

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

การอนุญาตการลาออกจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.1.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

3.1.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

3.1.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.14.1 ดำเนินการในเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และกฎหมายกำหนด

3.14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่กำหนด

3.15.3 รวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

3.16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

3.18.3 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

3.20.1 ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

3.20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า งานบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มีความสำคัญ เพราะบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่ซึ่งมีหลักการสำคัญในการบริหารงานอยู่ 3 ประการ คือ การแสวงหา บำรุงรักษา และการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามขอบข่ายงาน ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลจึงขึ้นอยู่กับการศึกษาปฏิบัติได้ตามภารกิจหรือขอบข่ายของการบริหารบุคคลได้มากน้อยเพียงใด

4. การบริหารทั่วไป

งานด้านการบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียน และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกัน คือ

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหาร

จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา
อื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

4.1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการ
บริการและการประชาสัมพันธ์

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความ
ร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา
และผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

4.2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่าย
การศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ
เป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและสนองความต้องการของชุมชนและสังคม
โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและ
พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ทราบ

4.3.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.4.1 วิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.4.2 แจ้งผลการศึกษาริวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา
รับทราบ

4.4.3 เผยแพร่ผลการศึกษาริวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากร

ในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา

และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

4.5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

4.5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร

ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4.5.4 ประเมินผลงานและรายงาน

4.5.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษา

อย่างต่อเนื่อง

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.6.1 กำหนดมาตรฐานและผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน

4.6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ให้ผู้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องทราบ

4.6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบ

การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่างๆ

ของสถานศึกษา

4.7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรม

และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

4.7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนา

เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.7.5 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

4.8.3 บุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

4.8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

4.8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า

4.8.6 ติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม

4.9.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.10.1 ประสานงานกับชุมชนและห้องในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

4.10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4.10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน

4.10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

การศึกษา

4.11 การรับนักเรียน

4.11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

- 4.11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา
โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา
- 4.11.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดโดยความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการสถานศึกษา
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก
สถานศึกษา
- เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยน
สภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม
อัธยาศัย
- 4.13.1 สํารวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษา
ทุกรูปแบบทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนา
การศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่
การศึกษา
- 4.13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3
รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความ
ร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน
ต่างๆ ที่จัดการศึกษา
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
ของสถานศึกษา
- 4.14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน
ครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานประกอบการสถาบันสังคมและสถานศึกษา ในการใช้
ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน
- 4.14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.15 การทัศนศึกษา

4.15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่

4.15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

4.16 งานกิจการนักเรียน

ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียนสรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

4.17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่

กำหนด

4.17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการ

ประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและการรายงานผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตาม

ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

4.20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

4.20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

4.21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

4.21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในโรงเรียน

4.22.1 ได้ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

4.22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การประสานงานปกครอง

4.22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียน ผู้ประพฤติดี

4.22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขที่ไม่เหมาะสมการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

4.22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

สรุปได้ว่า งานบริหารทั่วไปเป็นงานที่สนับสนุนทำงานในหน่วยงาน เพื่อให้ เกิดความสำเร็จจากการบริหารงานตามขอบข่ายงานการบริหาร 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบริหารทั่วไป ความสำเร็จในการบริหารทั่วไปจึงขึ้นอยู่กับการทำงานที่โรงเรียนปฏิบัติได้ตามหน้าที่ ภารกิจ ขอบข่ายของงานบริหารทั่วไปที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด

จากความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 งานที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุป ได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ผลการกระทำที่บรรลุ เป้าหมายใน การบริหารงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีบริบททั่วไปดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ออนไลน์, 2560, หน้า 10 – 13)

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่ที่ ถนนศรีสงคราม-ท่าดอกแก้ว บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันออก ติดแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันพรมแดน

ทิศใต้ ติดอำเภอมืองนครพนม

ทิศตะวันตก ติดอำเภอกุสุมาลย์อำเภอกาฬสินธุ์ และอำเภอ เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.2 พื้นที่และระยะทาง

ทั้ง 6 อำเภอ ในเขตพื้นที่มีพื้นที่ทั้งหมดรวม 2,829.49 ตาราง

กิโลเมตร ระยะทางจากแต่ละอำเภอถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี ดังนี้

จากอำเภอบ้านแพ้ว	ระยะทาง 45 กิโลเมตร
จากอำเภอนาทม	ระยะทาง 40 กิโลเมตร
จากอำเภอท่าอุเทน	ระยะทาง 42 กิโลเมตร
จากอำเภอโพนสวรรค์	ระยะทาง 62 กิโลเมตร
จากอำเภอนาหว้า	ระยะทาง 28 กิโลเมตร

1.3 การคมนาคม

ถนนเชื่อมระหว่างอำเภอเป็นถนนลาดยาง ถนนระหว่างตำบลระหว่างหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง

1.4 สภาพเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม นอกจากนั้นเป็นอาชีพหัตถกรรม เช่น ทอผ้า จักรสาน เป็นต้น

1.5 สภาพสังคม

เป็นสังคมเกษตรกรรม หมดฤดูการทำนาส่วนมากจะเดินทางไปทำงานต่างถิ่น นอกจากนี้สังคมประชาชนในพื้นที่จะประกอบด้วยชนหลายเผ่าพันธุ์หลากหลายวัฒนธรรม แต่ประชาชนก็จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

2. วิสัยทัศน์และพันธกิจ

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 เป็นหน่วยงานที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงมีคุณภาพได้มาตรฐานพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558

2.2 พันธกิจ (Mission)

2.2.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเน้นหลักธรรมาภิบาล

2.2.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2.2.4 พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

3. ภารกิจหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบและกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

3.9 ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะที่ทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

4. สภาพการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ภายในจังหวัดนครพนม ดังนี้

4.1 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

4.2 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ

1. การศึกษาในระบบ 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

2. การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับตามการศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชา หรือ กลุ่มวิชาที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาหรือ ผูกอบรมตามความต้องการ แต่อาจเป็นการเก็บรวบรวมผล การเรียนรู้สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับ โดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลัก ในการเทียบ

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้ด้วยตนเองตามความสนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล

ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับการศึกษาตามความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ดิลกฤทธิ อภิวัดมนสิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเก่ง 1.1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านดี ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง 1.2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านเก่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 1.3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในชีวิต 2) การศึกษาความสำเร็จในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับดังนี้ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ความภาคภูมิใจในตนเอง และความพึงพอใจในชีวิต 4) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณรงค์รักษ์ ทันเพ็ชอน (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 5) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีระพงษ์ นนทะคุณ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถภาพการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถภาพการบริหารงานและความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามทรรศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 2) การเปรียบเทียบสมรรถภาพการบริหารงานและความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามทรรศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นชายและหญิงพบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบสมรรถภาพ

การบริหารงานและความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามพรรณนะของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบสมรรถภาพการบริหารงานและความสำเร็จในการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามพรรณนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) สมรรถภาพการบริหารงานและความสำเร็จ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.857

จิราพรพรรณ คชะวรงค์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเพศชายกับเพศหญิง โดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 15 ปี 5) ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน ของผู้บริหารเพศชายกับเพศหญิง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านบุคคลของ โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการดำเนินงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 78.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ของการพยากรณ์ ± 2.282 9) งานวิจัยนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ด้านความสามารถจูงใจตนเอง ด้านการเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น และด้านการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น

นัตยา วิเศษยา (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ด้านเก่งและด้านสุขอยู่ในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและสถานภาพสมรสต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารต่างกันและได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ต่างกัน ความฉลาดกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา

ศศิธร ศิริพัฒนโกศล (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.31 มีความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข โดยรวมอยู่ในระดับปกติ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รวิษฎา ดวงจันทร์ (2556, หน้า 70 – 71) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นรายด้าน ในองค์ประกอบด้านดี และองค์ประกอบด้านสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบด้านเก่งอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี และรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์คือความสุข สามารถทำนายวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ร้อยละ 14.7

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม และด้านการควบคุม อารมณ์ของตนเองตามลำดับ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพร่างกายและขนาดโรงเรียน พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพร่างกายและ ขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05

มานา ชื่นใจ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การมีทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ตนเอง และเข้าใจ อารมณ์ของผู้อื่น 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาด ทางอารมณ์โดยรวมไม่ต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็น

ต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 5) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมและรายด้านของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 70.60 และ มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ +.1354

ณัฐฐยา ลามูล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ผลการวิจัย พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการช่วยผู้อื่นให้ช่วยตนเอง รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการมีทักษะทางสังคม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน 3) ประสิทธิภาพการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย โดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านวิชาการ

รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน 5) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 8 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุด โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Goleman (1998, Abstract) ได้ทำการวิจัยกลุ่มผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ จากบริษัทกว่า 200 แห่งในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ผลการวิจัยชี้ชัดว่าร้อยละ 67 ของความรู้ความสามารถที่บุคคลใช้เพื่อความสำเร็จในงานคือความฉลาดทางอารมณ์ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในองค์กร เป็นต้น ร้อยละ 33 เป็นความสามารถทางสติปัญญาและความรู้ความชำนาญในงาน และยังพบว่ายิ่งมีตำแหน่งในองค์กรสูงขึ้นความรู้ความชำนาญในงานและความสามารถทางสติปัญญาจะลดความสำคัญลง และความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเพิ่มขึ้น

King (1999, Abstract) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับผู้นำโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ที่เรียนเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหาร จำนวน 39 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารรับรู้อารมณ์ได้สูงกว่าผู้ที่กำลังเรียนเพื่อเป็นผู้บริหาร ประสบการณ์เป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ และผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีลงมาจะจัดการกับอารมณ์ได้ยากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

Bachman (2000, Abstract.) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบัญชีที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุดจำนวน 24 คนและที่ประสบความสำเร็จในอาชีพน้อยจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบวัดความ

ฉลาดทางอารมณ์ของบาร์ออน (Bar-on) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ในการคัดเลือกบุคลากรจึงควรคำนึงถึงความฉลาดทางอารมณ์ด้วย

Stone Parker and Wood (2005, Abstract) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐออนตาริโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีเป้าหมายในการศึกษาเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำในโรงเรียน 14 มุ่งศึกษาความสามารถของอารมณ์ และความสามารถทางสังคมของผู้บริหารโรงเรียนที่นำไปสู่ความสำเร็จตามความต้องการและตามตำแหน่งหน้าที่โดยใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ บาร์ ออน อี คิว ไอ (Bar-On EQ-I) ปี คศ. 1979 ภายในตัวบุคคล ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะการปรับตัว การจัดการความเครียดและอารมณ์โดยทั่วไป ส่วนการวัดภาวะผู้นำนั้น ใช้มิติของผู้นำที่มุ่งเน้นเรื่องงานและผู้นำที่มุ่งเน้นเรื่องความสัมพันธ์ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กันและยังพบอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนได้ และการวิจัยได้เสนอแนะว่าควรนำทักษะทางด้านความฉลาดทางอารมณ์เข้าไปอยู่ในโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารเป็น ทักษะระหว่างบุคคลความตระหนักในตนเอง การประเมินตนเอง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การแก้ปัญหา การควบคุมแรงกระตุ้นภายใน

Fatimah Yusoffa (2014, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแห่งชาติมาเลเซีย ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับลักษณะบุคลิกภาพแต่ละด้าน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ 120 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพ บุคลิกภาพและชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ในขณะที่ลักษณะบุคลิกภาพ ความมั่นคงในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยผลที่ได้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน และความสำเร็จในการบริหารงานงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจและใส่ใจเป็นพิเศษ แม้จะเป็นแค่เรื่องเล็กๆ ที่ทุกคนนั้นรู้และตระหนักดีอยู่แล้ว บางครั้งการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองนั้นมีขีดจำกัด สิ่งนี้เองที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ออกมา นั้น จะเป็นเช่นไร

หากละเลยในส่วนเหล่านี้ล้วนเป็นตัวกำหนดและควบคุมอารมณ์ของบุคคล แต่แต่ละบุคคลที่สามารถกำหนดผลลัพธ์ที่เราต้องการว่าให้ออกมาด้านดีหรือไม่ดี ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนนั้นมีบทบาทในตัวของตนเองว่าจะกำหนดและควบคุมอารมณ์ของตนเองในระดับใดในแต่ละเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญในการปฏิบัติงานจะต้องมีการเตรียมในด้านต่างๆ ให้พร้อมเพื่อให้การบริหารงานบังเกิดผล มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ต้องมีการอบรม หรือฝึกฝนการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการเผชิญปัญหาบ้าง เพื่อที่จะนำความรู้และนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่อไปให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ไม่ว่าจะผ่านทางด้านการขาดแคลนบุคลากรทางการบริหารงาน ทั้ง 4 ฝ่ายได้แก่ บริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงตระหนักและเห็นความสำคัญในเรื่องที่จะวิจัยนี้เป็นอย่างมาก เพื่อที่จะนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปเป็นข้อเสนอแนะ ที่จะนำไปปรับปรุงและเสนอแนะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

**ตอนที่ 1 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชานนครพนม เขต 2**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานนครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 2,155 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 185 คน ครูผู้สอน 1,970 คน จากทั้งหมด 185 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 90 โรงเรียน ขนาดกลาง 72 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 23 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานนครพนม เขต 2, 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานนครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมด ดังนั้น จะได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 45 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 36 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 12 โรงเรียน รวม 93 โรงเรียน

1.2.2 เลือกผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน แบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45) ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 45 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 36 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 12 คน รวมผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน

1.2.3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 234 คน ดำเนินการโดย

1.2.3.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 2 คน จาก 45 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556,

หน้า 45)

1.2.3.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียน
ละ 3 คน จาก 36 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน (บุญชม ศรีสะอาด,
2556, หน้า 45)

1.2.3.3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียน
ละ 3 คน จาก 12 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ
ง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน (บุญชม ศรีสะอาด,
2556, หน้า 45)

1.2.4 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 327 คน จำแนกกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

1.2.4.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน

1.2.4.2 ครูผู้สอน จำนวน 234 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนและโรงเรียน
ในสังกัดแต่ละอำเภอ

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน						กลุ่มตัวอย่าง					
	ขนาดเล็ก		ขนาด กลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		ขนาด กลาง		ขนาดใหญ่	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
บ้านแพ้ว	19	92	7	91	2	79	10	20	3	9	1	3
ศรีสงคราม	24	157	14	161	6	141	12	24	7	21	3	9
นาหว้า	7	37	12	149	5	147	3	6	6	18	3	9
โพธิ์สวรรค์	9	63	14	158	7	153	5	10	7	21	4	12
นาทม	7	39	8	107	0	0	3	6	4	12	0	0
ท่าอุเทน	24	140	17	198	3	58	12	24	9	27	1	3
รวม	90	528	72	864	23	578	45	90	36	108	12	36

ตาราง 2 รายละเอียดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นรายอำเภอ ดังนี้

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวมประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		
บ้านแพ้ว	โรงเรียนขนาดเล็ก	10	59	69	10	20	30	
	1. บ้านนางัว	1	8	9	1	2	3	
	2. บ้านแพ้วโคก	1	3	4	1	2	3	
	3. บ้านท่าลาดราษฎร์ สามัคคี	1	8	9	1	2	3	
	4. บ้านโพธิ์ไทรทอง วิทยา	1	5	6	1	2	3	
	5. บ้านพืชผล	1	5	6	1	2	3	
	6. บ้านโพนทอง	1	8	9	1	2	3	
	7. บ้านหัวหาด	1	4	5	1	2	3	
	8. บ้านดอนบาก	1	5	6	1	2	3	
	9. บ้านนาดีหัวภู	1	8	9	1	2	3	
	10. บ้านนากระแต้	1	5	6	1	2	3	
	โรงเรียนขนาดกลาง	3	41	44	3	9	12	
	1. บ้านนาเข	1	16	17	1	3	4	
	2. บ้านนาเรียง	1	10	11	1	3	4	
	3. บ้านไผ่ล้อม	1	15	16	1	3	4	
	โรงเรียนขนาดใหญ่	1	58	59	1	3	4	
	1. อนุบาลบ้านแพ้ว	1	58	59	1	3	4	
	ศรี สงคราม	โรงเรียนขนาดเล็ก	12	83	95	12	24	36
		1. บ้านนาเดื่อ	1	6	7	1	2	3
		2. บ้านโพนงาม	1	8	9	1	2	3
3. บ้านจอมศรี		1	6	7	1	2	3	
4. บ้านดงขวาง		1	10	11	1	2	3	

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวมประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
	5. บ้านประชาสนธิ์ นุสรณ์	1	7	8	1	2	3
	6. บ้านโพนสว่าง	1	9	10	1	2	3
	7. บ้านโพนขาว	1	6	7	1	2	3
	8. บ้านยางงอย	1	9	10	1	2	3
	9. บ้านหนองบาท้าว	1	5	6	1	2	3
	10. บ้านปฏิรูป	1	5	6	1	2	3
	11. ศรีเวินชัย	1	4	5	1	2	3
	12. บ้านปากยาม (สุนทรภักธยาคาร)	1	8	9	1	2	3
	โรงเรียนขนาดกลาง	7	86	93	7	21	28
	1. บ้านนาคอย	1	15	16	1	3	4
	2. บ้านอิฐุด	1	10	11	1	3	4
	3. บ้านนาคำ	1	9	10	1	3	4
	4. บ้านนาจาน	1	11	12	1	3	4
	5. บ้านดงน้อย	1	15	16	1	3	4
	6. บ้านหาดแพง	1	16	17	1	3	4
	7. บ้านขามเปี้ย	1	10	11	1	3	4
	โรงเรียนขนาดใหญ่	3	81	84	3	9	12
	1. บ้านปากฉุน	1	42	43	1	3	4
	2. บ้านภูกระแต	1	18	19	1	3	4
	3. บ้านนาอินทร์ นาโ อ นาคอยพัฒนา	1	21	22	1	3	4

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวม ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
นาหว้า	โรงเรียนขนาดเล็ก	3	16	19	3	6	9
	1. บ้านสามัคคี	1	7	8	1	2	3
	2. บ้านดอนพะธาย	1	5	6	1	2	3
	3. บ้านกุดน้ำใส	1	4	5	1	2	3
	โรงเรียนขนาดกลาง	6	77	83	6	18	24
	1. บ้านนาคอย	1	16	17	1	3	4
	2. บ้านตาลราษฎร์ อุทิศ	1	12	13	1	3	4
	3. บ้านเหล่าพัฒนา	1	10	11	1	3	4
	4. บ้านโคกสะอาด	1	15	16	1	3	4
	5. บ้านดอนศาลา	1	10	11	1	3	4
	6. บ้านดอนแดง	1	14	15	1	3	4
	โรงเรียนขนาดใหญ่	3	80	83	3	9	12
	1. บ้านนาหว้า	1	35	36	1	3	4
	2. ชุมชนนางิ้ว	1	20	21	1	3	4
	3. บ้านนาน้อย	1	25	26	1	3	4
โพน สวรรค์	โรงเรียนขนาดเล็ก	5	34	39	5	10	15
	1. บ้านขามเตี้ยน้อย	1	7	8	1	2	3
	2. บ้านนาไโน	1	9	10	1	2	3
	3. บ้านหนองท่ม	1	5	6	1	2	3
	4. บ้านบงคำ	1	9	10	1	2	3
	5. บ้านท่าเรือ	1	4	5	1	2	3
	โรงเรียนขนาดกลาง	7	95	102	7	21	28
	1. บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	17	18	1	3	4

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวมประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		
	2. บ้านนาหัวบ่อ	1	16	17	1	3	4	
	3. บ้านด้าย	1	11	12	1	3	4	
	4. บ้านโพนบก	1	14	15	1	3	4	
	5. บ้านโพนสวรรค์	1	15	16	1	3	4	
	6. บ้านนาเต่า	1	13	14	1	3	4	
	7. บ้านโพนตูม หนองแสง	1	9	10	1	3	4	
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4	100	104	4	12	16	
	1. บ้านโพนจาน	1	33	34	1	3	4	
	2. บ้านค้อ	1	16	17	1	3	4	
	3. บ้านขวางคลี ชูชาติ	1	26	27	1	3	4	
	4. บ้านห้วยไทร สมบูรณ์	1	25	26	1	3	4	
	นาทม	โรงเรียนขนาดเล็ก	3	20	23	3	6	9
		1. บ้านเพียงหลวง10	1	8	9	1	2	3
		2. บ้านนานอ	1	6	7	1	2	3
	3. บ้านโคกศรี	1	6	7	1	2	3	
	โรงเรียนขนาดกลาง	4	54	58	4	12	16	
	1. บ้านหมู่มั่น	1	15	16	1	3	4	
	2. บ้านคำแม่นาง	1	14	15	1	3	4	
	3. บ้านหนองชน	1	11	12	1	3	4	
	4. บ้านนาดีวิทยา	1	14	25	1	3	4	
ท่าอุเทน	โรงเรียนขนาดเล็ก	12	72	84	12	24	36	
	1. บ้านตาลปากน้ำ	1	6	7	1	2	3	

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวมประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
	2. บ้านนาเพียง	1	6	7	1	2	3
	3. บ้านท่าจำปา	1	5	6	1	2	3
	4. บ้านดอนแดง	1	7	8	1	2	3
	5. บ้านนาดอกไม้	1	5	6	1	2	3
	6. บ้านธาตุ	1	6	7	1	2	3
	7. บ้านหนองสาหร่าย	1	6	7	1	2	3
	8. บ้านน้อยนาเหนือ	1	5	6	1	2	3
	9. บ้านเหล่าหนาด	1	7	8	1	2	3
	10. บ้านโคกสว่าง	1	5	6	1	2	3
	11. บ้านโพนแดง	1	9	10	1	2	3
	12. บ้านคอนดิว	1	5	6	1	2	3
	โรงเรียนขนาดกลาง	9	114	123	9	27	36
	1. ชุมชนบ้านไชยบุรี	1	10	11	1	3	4
	2. บ้านแก้วบัดโป่ง	1	14	15	1	3	4
	3. บ้านห้วยพระ	1	13	14	1	3	4
	4. บ้านท่าอุเทน	1	12	13	1	3	12
	5. อุเทนวิทยาคาร	1	14	9	1	3	4
	6. บ้านพนอม	1	16	17	1	3	4
	7. บ้านนาข่าท่า	1	11	12	1	3	4
	8. บ้านรามราช	1	14	15	1	3	4
	9. บ้านเวินพระบาท	1	10	11	1	3	4
	โรงเรียนขนาดใหญ่	1	17	18	1	3	4
	1. บ้านโพนก่อ	1	17	18	1	3	4
รวมทั้งสิ้น			93	1,087	1,180	93	234

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ หรือแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนา ใช้แบบสอบถาม ความฉลาดทางอารมณ์จากแนวความคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2548, หน้า 2 - 3) ใช้ในการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ เป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ดี

2.2 เก่ง

2.3 สุข

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามแต่ละงานดังนี้

3.1 ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ

3.2 ความสำเร็จในการบริหารบุคคล

3.3 ความสำเร็จในการบริหารงานงบประมาณ

3.4 ความสำเร็จในการบริหารทั่วไป

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและคู่มือเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์

ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวความคิด

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างค่านิยามเพื่อนำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3. ร่างแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

4. หลังจากปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว นำแบบสอบถามดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเพื่อให้ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยมีคณะกรรมการจำนวน 5 ท่าน ดังนี้

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล กรรมการบริหาร
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร

4.3 ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล

4.4 นายฉกร กริโส ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกพะธาย สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.5 นางคงคิด บุญยอด ครูชำนาญการพิเศษบ้านโคกยาว สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

โดยค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้การหาดัชนี
ค่าความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

5. นำแบบสอบถามมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของ
ผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out)
กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครพนม เขต 2 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 52 คน โดยในแต่ละโรงเรียนจะเก็บกลุ่ม
ตัวอย่าง ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 2 คน รวม 3 คน
จำนวน 4 โรงเรียน รวม 12 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 3 คน รวม 4 คน
จำนวน 4 โรงเรียน รวม 16 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 5 คน รวม 6 คน
จำนวน 4 โรงเรียน รวม 24 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) ซึ่งมีค่าคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

7.1 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.84 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

7.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.56 – 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.93 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

7.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.93 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

7.4 ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.84 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ)

8. นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

9. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร โดยออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือ

ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปมอบให้ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในวันประชุมประจำเดือนผู้บริหารโรงเรียน เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามแล้ว ให้ช่วยเก็บรวบรวมและนำส่งทางไปรษณีย์ โดยแจ้งระยะเวลารับคืนได้ภายใน 30 วัน กรณีไม่ได้รับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบตามจำนวนที่กำหนด

3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทุกฉบับ ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ในการตอบ แล้วคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนไว้

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน และความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยกรอกคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน / ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน / ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน / ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน / ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน / ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

3.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) ของการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ

สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้มาตรวจให้คะแนน รายข้อ รายด้านและโดยรวม โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยใช้เกณฑ์ การแปลผลการวิจัย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, หน้า 123)

3.2.1 ค่าเฉลี่ยระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

4.51 – 5.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน

4.51 – 5.00 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน และความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

3.4 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

3.5 หาอำนาจพยากรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมรายงาน (Item - total Correlation) ของเพียร์สัน

2.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน แต่ละข้อ มีดังนี้

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย

(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 “ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” กรณีการเปรียบเทียบเพศและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าสถิติที่ (t-test) ชนิด Independent Samples ในกรณีการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

3.4 สมมุติฐานข้อที่ 4 “ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” กรณีการเปรียบเทียบเพศและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าสถิติที่ (t-test) ชนิด Independent Samples ในกรณีการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

3.5 สมมุติฐานข้อที่ 5 “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

3.6 สมมุติฐานข้อที่ 6 “ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2” ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การหาแนวทางการพัฒนาโดยการนำผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนจึงนำไปหาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านดังกล่าว แล้วนำวิธีการพัฒนานั้นๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางพัชรี สุวรรณอำไพ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางสาวเรียม อัดนา นักจัดการทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางบรรณทวรรณ บ้องกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. นางสาวนิตยา สายเครือดีบ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นายสุวัฒน์ จันทา รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
8. นางปรียาพัชร วายโสกา ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
9. นางศรีแพ ผลบุญ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

10. นางพรรณทิพา จันทา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าหว่าน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และได้นำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| F | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution) |
| t | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution) |
| f | แทน | ความถี่ |
| SS | แทน | ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares) |
| df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) |

%	แทน ร้อยละ
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
X	แทน ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน
X_1	แทน ปัจจัยด้านดี
X_2	แทน ปัจจัยด้านเก่ง
X_3	แทน ปัจจัยด้านสุข
Y	แทน ความสำเร็จในการบริหารงาน
Y_1	แทน การบริหารวิชาการ
Y_2	แทน การบริหารงบประมาณ
Y_3	แทน การบริหารบุคคล
Y_4	แทน การบริหารทั่วไป
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจ
พยากรณ์	
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ

(Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

ตอนที่ 4.1 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที่ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t – test Independent Samples)

ตอนที่ 4.2 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที่ ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t – test Independent Samples)

ตอนที่ 4.3 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 4.4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

ตอนที่ 5.1 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)

ตอนที่ 5.2 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)

ตอนที่ 5.3 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 5.4 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 8 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 327 ฉบับ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจความสมบูรณ์และถูกต้องตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	164	50.20
	หญิง	163	49.80
รวม		327	100.00
2	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	93	28.40
	ครูผู้สอน	234	71.60
รวม		327	100.00
3	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	80	24.50
	5 – 10 ปี	68	20.80
	11 – 15 ปี	56	17.10
	มากกว่า 15 ปี	123	37.60
รวม		327	100.00
4	ขนาดของโรงเรียน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	135	41.30
	โรงเรียนขนาดกลาง	144	44.00
	โรงเรียนขนาดใหญ่	48	14.70
รวม		327	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 และเป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 และดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80

ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ปีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 4 ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ดี (X_1)	4.18	0.47	มาก
2	เก่ง (X_2)	4.27	0.40	มาก
3	สุข (X_3)	4.23	0.44	มาก
รวม (X)		4.22	0.41	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านเก่ง (X_2) ($\bar{X} = 4.27$) ปัจจัยด้านสุข (X_3) ($\bar{X} = 4.23$) และปัจจัยด้านดี (X_1) ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 5 ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัจจัยด้านดี ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อ	ปัจจัยด้านดี	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
	การควบคุมตนเอง	4.20	0.48	มาก
1	เวลาโกรธหรือไม่พอใจ ผู้บริหารรับรู้ได้ว่าจะอะไรขึ้น กับตัวผู้บริหาร	4.30	0.72	มาก
2	ผู้บริหารบอกได้ว่าอะไรที่เป็นสาเหตุทำให้ผู้บริหารโกรธ	4.17	0.75	มาก
3	เมื่อถูกขัดใจ ผู้บริหารจะไม่รู้สึกหงุดหงิดและสามารถ ควบคุมตนเองได้	4.26	0.63	มาก
4	ผู้บริหารสามารถรอคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้	4.34	0.67	มาก
5	ผู้บริหารไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อปัญหาไม่ว่าจะเป็น ปัญหาเล็กน้อยหรือรุนแรง	4.07	0.68	มาก
6	ผู้บริหารสามารถทำในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบได้ ถ้าสิ่งนั้น จะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ	4.09	0.70	มาก
	เห็นใจผู้อื่น	4.09	0.54	มาก
7	ผู้บริหารสังเกตได้ เมื่อบุคคลใกล้ชิดมีอารมณ์ เปลี่ยนแปลง	4.19	0.72	มาก
8	ผู้บริหารสนใจกับความทุกข์ของคนอื่นทั้งที่รู้จัก และไม่รู้จัก	4.02	0.69	มาก
9	ผู้บริหารยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากความคิดของ ผู้บริหาร	4.06	0.77	มาก
10	ผู้บริหารยอมรับได้ว่าผู้อื่นอาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจ จากการกระทำของผู้บริหาร	4.20	0.71	มาก
11	ผู้บริหารไม่รู้สึกว่าผู้อื่นเรียกร้องความสนใจมากเกินไป	3.86	0.68	มาก
12	แม้ผู้บริหารจะมีภาระที่ต้องทำ แต่ผู้บริหารก็ยินดีรับฟัง ความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ	4.18	0.65	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านดี	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
	รับผิดชอบ	4.24	0.54	มาก
13	ผู้บริหารไม่เอาเปรียบผู้อื่นแม้มีโอกาส	4.35	0.66	มาก
14	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อผู้บริหาร	4.38	0.66	มาก
15	เมื่อทำผิด ผู้บริหารสามารถกล่าวโทษผู้อื่นได้	4.19	0.80	มาก
16	ผู้บริหารสามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้	4.29	0.73	มาก
17	ถึงแม้จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารก็ยินดีที่จะทำ เพื่อส่วนรวม	4.17	0.73	มาก
18	ผู้บริหารไม่รู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น	4.06	0.63	มาก
	รวม	4.18	0.47	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัจจัยด้านดี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านย่อยรับผิดชอบ ด้านย่อยการควบคุมตนเอง และด้านย่อยการเห็นใจผู้อื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเห็นคุณค่าของน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.38$) ผู้บริหารไม่เอาเปรียบผู้อื่นแม้มีโอกาส ($\bar{X} = 4.35$) และผู้บริหารสามารถขออภัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 6 ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัจจัยด้านเก่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อ	ปัจจัยด้านเก่ง	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
	แรงจูงใจ	4.40	0.42	มาก
1	ผู้บริหารรู้ว่าผู้บริหารมีความสามารถเรื่องใด	4.35	0.55	มาก
2	แม้จะเป็นงานยาก ผู้บริหารก็มั่นใจว่าผู้บริหารทำได้	4.42	0.55	มาก
3	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ผู้บริหารก็ไม่รู้สึกย่อท้อ	4.43	0.57	มาก
4	ผู้บริหารรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ	4.41	0.57	มาก
5	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ผู้บริหารก็ไม่ยอมแพ้	4.39	0.52	มาก
6	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ผู้บริหารมักทำต่อไปให้สำเร็จ	4.40	0.56	มาก
	ตัดสินใจแก้ปัญหา	4.20	0.46	มาก
7	ผู้บริหารสามารถหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา โดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ	4.15	0.66	มาก
8	ผู้บริหารรู้อยู่เสมอว่าอะไรที่ทำให้ผู้บริหารไม่มีความสุข หรือมีความสุข	4.27	0.60	มาก
9	ผู้บริหารรู้สึกว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องที่ไม่ยากสำหรับผู้บริหาร	4.21	0.60	มาก
10	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่า จะทำอะไรก่อนหลัง	4.19	0.67	มาก
11	ผู้บริหารไม่รู้สึกประหม่าเมื่อต้องอยู่กับบุคคลแปลกหน้า หรือไม่รู้จัก	4.18	0.63	มาก
12	ผู้บริหารสามารถอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบบ่งชี้ชัดกับความเคยชินของผู้บริหาร	4.16	0.69	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านเก่ง	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
	สัมพันธภาพ	4.21	0.52	มาก
13	ผู้บริหารสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	4.26	0.67	มาก
14	ผู้บริหารมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน	4.18	0.64	มาก
15	ผู้บริหารบอกความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นได้ทราบ เป็นระยะๆ	4.20	0.71	มาก
16	ผู้บริหารทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน	4.22	0.67	มาก
17	ผู้บริหารสามารถโต้แย้งกับผู้อื่นได้เมื่อมีเหตุผลเพียงพอ	4.32	0.70	มาก
18	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถอธิบายเหตุผลที่ บุคคลอื่นยอมรับได้	4.10	0.63	มาก
	รวม	4.27	0.40	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัจจัยด้านเก่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านย่อยแรงจูงใจ ด้านย่อยสัมพันธภาพ และด้านย่อยการตัดสินใจแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ผู้บริหารก็ไม่รู้สึกย่อท้อ ($\bar{X} = 4.43$) แม้จะเป็นงานยาก ผู้บริหารก็มั่นใจว่าผู้บริหารทำได้ ($\bar{X} = 4.42$) และผู้บริหารรู้สึกว่าคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 7 ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัจจัยด้านสุข ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อ	ปัจจัยด้านสุข	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
	ภูมิใจ	4.30	0.54	มาก
1	ผู้บริหารไม่รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถน้อยกว่าผู้อื่น	4.32	0.65	มาก
2	ผู้บริหารทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด	4.26	0.71	มาก
3	ผู้บริหารสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด	4.36	0.70	มาก
4	ผู้บริหารมั่นใจในการทำงานแม้เป็นงานที่ยากลำบาก	4.26	0.60	มาก
	พอใจชีวิต	4.23	0.50	มาก
5	แม้ว่าสถานการณ์จะเลวร้าย ผู้บริหารก็หวังว่าทุกอย่างจะดีขึ้น	4.24	0.57	มาก
6	ผู้บริหารสามารถหาทางออกของปัญหาได้เสมอ	4.17	0.61	มาก
7	เมื่อมีเรื่องให้เครียด ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องที่ผ่อนคลายได้	4.10	0.71	มาก
8	ผู้บริหารสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันหยุดสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน	4.24	0.69	มาก
9	ผู้บริหารรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าผู้บริหาร	4.40	0.62	มาก
10	ผู้บริหารพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่	4.30	0.69	มาก
	สุขสงบทางใจ	4.16	0.46	มาก
11	ผู้บริหารสามารถหากิจกรรมทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย	4.11	0.70	มาก
12	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ผู้บริหารจะทำในสิ่งที่ผู้บริหารชอบ	4.22	0.60	มาก
13	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ผู้บริหารจะมีวิธีทำให้ตนเองผ่อนคลายได้	4.23	0.59	มาก
14	ผู้บริหารสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่	4.23	0.62	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านสุข	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
15	ผู้บริหารสามารถทำให้เป็นสุขได้ เมื่อยังไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ	4.13	0.61	มาก
16	ผู้บริหารไม่รู้สึกรบกวนแม้กับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้น	4.06	0.64	มาก
รวม		4.23	0.44	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัจจัยด้านสุข ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านย่อยภูมิใจ ด้านย่อยพอใจชีวิต และด้านย่อยสุขสงบทางใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) และผู้บริหารไม่รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถน้อยกว่าผู้อื่น ($\bar{X} = 4.32$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 8 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	การบริหารวิชาการ (Y_1)	4.31	0.49	มาก
2	การบริหารงบประมาณ (Y_2)	4.40	0.48	มาก
3	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	4.44	0.44	มาก
4	การบริหารทั่วไป (Y_4)	4.39	0.45	มาก
	รวม	4.38	0.42	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงานบุคคล (Y_3) ($\bar{X} = 4.44$) การบริหารงบประมาณ (Y_2) ($\bar{X} = 4.40$) การบริหารทั่วไป (Y_4) ($\bar{X} = 4.39$) และการบริหารวิชาการ (Y_1) ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 9 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อ	การบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	โรงเรียนพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.07	0.65	มาก
2	โรงเรียนประชุม ร่วมวางแผนงานเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.52	0.69	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
3	โรงเรียนจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.45	0.70	มาก
4	โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและนำไปใช้ ได้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.61	มาก
5	โรงเรียนดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล การเรียนรู้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ	4.32	0.59	มาก
6	โรงเรียนนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	4.34	0.63	มาก
7	โรงเรียนจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.17	0.77	มาก
8	โรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ นอกห้องเรียน	4.19	0.70	มาก
9	โรงเรียนดำเนินการนิเทศ ติดตาม ภายในสถานศึกษา อย่างมีคุณภาพ ทั้งถึง ต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.20	0.71	มาก
10	โรงเรียนเชื่อมโยงระบบแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนที่มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	4.21	0.63	มาก
11	โรงเรียนพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.34	0.58	มาก
12	โรงเรียนส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.21	0.68	มาก
13	โรงเรียนประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.36	0.64	มาก
14	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.34	0.65	มาก
15	โรงเรียนจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา	4.35	0.66	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
16	โรงเรียนคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อประกอบการจัดการเรียนการสอน	4.55	0.53	มากที่สุด
17	โรงเรียนพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.64	มาก
	รวม	4.31	0.49	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อประกอบการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.55$) โรงเรียนประชุมร่วมวางแผนงานเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$) และโรงเรียนพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 10 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อ	ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณอย่างเป็นระบบ	4.50	0.53	มาก
2	โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการ การอนุมัติการใช้จ่าย และรายงานผลการเบิกจ่ายตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	4.59	0.59	มากที่สุด
3	โรงเรียนตรวจสอบ ติดตาม รายงานการใช้งบประมาณ และการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	4.49	0.52	มาก
4	โรงเรียนระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.38	0.72	มาก
5	โรงเรียนปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	4.30	0.71	มาก
6	โรงเรียนบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.68	มาก
7	โรงเรียนกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ	4.24	0.63	มาก
8	โรงเรียนพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	4.28	0.68	มาก
9	โรงเรียนดำเนินการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงินอย่างเป็นระบบ	4.38	0.60	มาก
10	โรงเรียนจัดทำบัญชีการเงินเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	4.52	0.64	มากที่สุด
11	โรงเรียนจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	4.33	0.61	มาก
รวม		4.40	0.48	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความ

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการ การอนุมัติการใช้จ่าย และรายงานผลการเบิกจ่าย ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ($\bar{X} = 4.59$) โรงเรียนจัดทำบัญชีการเงินเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.52$) และโรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.50$)

ตาราง 11 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	โรงเรียนมีการวางแผน จัดสรรอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์อย่างโปร่งใส	4.47	0.63	มาก
2	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใส	4.37	0.69	มาก
3	โรงเรียนปฏิบัติการลาทุกประเภทถูกต้องตามระเบียบ	4.38	0.61	มาก
4	โรงเรียนดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เป็นไปตามระเบียบ	4.46	0.52	มาก
5	โรงเรียนจัดทำทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ	4.30	0.57	มาก
6	โรงเรียนจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.38	0.59	มาก
7	โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น	4.43	0.58	มากที่สุด
8	โรงเรียนส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น	4.53	0.60	มากที่สุด
9	โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.54	0.56	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
10	โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ	4.56	0.55	มากที่สุด
รวม		4.44	0.44	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 4.56$) โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.54$) และโรงเรียนส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.53$)

ตาราง 12 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อ	การบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.32	0.62	มาก
2	โรงเรียนประชุมจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	4.27	0.57	มาก
3	โรงเรียนจัดระบบการบริหาร พัฒนาองค์กร และพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.31	0.58	มาก
4	โรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว	4.50	0.57	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5	โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม	4.41	0.63	มาก
6	โรงเรียนจัดทำสำมะโนผู้เรียน และดำเนินการรับนักเรียนอย่างเป็นระบบ	4.38	0.55	มาก
7	โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน และมีการทัศนศึกษาเป็นประจำทุกปี	4.46	0.65	มาก
8	โรงเรียนประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาทั้งส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	4.40	0.56	มาก
9	โรงเรียนรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี	4.50	0.57	มาก
รวม		4.39	0.45	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีและโรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.50$) โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน และมีการทัศนศึกษาเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 4.46$) และโรงเรียนมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.41$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม

เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

ตอนที่ 4.1 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t – test Independent Samples)

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	เพศ				t	sig
	ชาย (N=164)		หญิง (N=163)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยด้านดี (X_1)	4.22	0.46	4.13	0.47	1.75	0.08
2. ปัจจัยด้านเก่ง (X_2)	4.28	0.41	4.26	0.39	0.51	0.57
3. ปัจจัยด้านสุข (X_3)	4.25	0.44	4.20	0.44	0.88	0.38
รวม (X)	4.25	0.42	4.20	0.40	1.17	0.42

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{325} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha .01$; $t_{325} = 2.58$)

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4.2 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหารโรงเรียน (N=93)		ครูผู้สอน (N=234)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยด้านดี (X_1)	4.41	0.35	4.08	0.47	6.97*	0.00
2. ปัจจัยด้านเก่ง (X_2)	4.45	0.39	4.20	0.39	5.15*	0.00
3. ปัจจัยด้านสุข (X_3)	4.42	0.40	4.15	0.43	5.48*	0.00
รวม (X)	4.43	0.36	4.14	0.40	6.02*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}$; $t_{325} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}$; $t_{325} = 2.58$)

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีสถานะภาพการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีสถานะภาพการดำรงตำแหน่งครูผู้สอน

ตอนที่ 4.3 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way

ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ เซฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 15 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ปัจจัยด้านดี (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	.79	3	.26	1.22	.30
	ภายในกลุ่ม	70.15	323	.22		
	รวม	70.94	326			
2. ปัจจัยด้านเก่ง (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	.883	323	.29	1.82	.14
	ภายในกลุ่ม	52.30	323	.16		
	รวม	53.18	326			
3. ปัจจัยด้านสุข (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	1.24	326	.41	2.15	.09
	ภายในกลุ่ม	62.33	323	.19		
	รวม	63.58	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.91	3	.30	1.82	.14
	ภายในกลุ่ม	54.00	323	.17		
	รวม	54.91	326			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}$; $F_{3,323} = 2.64$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}$; $F_{3,323} = 3.85$)

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4.4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์

ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่แตกต่างกันโดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 16 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ปัจจัยด้านดี (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	.014	2	.01	.03	.97
	ภายในกลุ่ม	70.93	324	.22		
	รวม	70.94	326			
2. ปัจจัยด้านเก่ง (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.06	.34	.71
	ภายในกลุ่ม	53.07	324	.16		
	รวม	53.18	326			
3. ปัจจัยด้านสุข (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.03	.17	.85
	ภายในกลุ่ม	63.51	324	.20		
	รวม	63.58	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.01	.06	.94
	ภายในกลุ่ม	54.89	324	.17		
	รวม	54.91	326			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}$; $F_{2,324} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}$; $F_{2,324} = 4.68$)

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

ตอนที่ 5.1 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)

ตาราง 17 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน

ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน	เพศ				t	sig
	ชาย (N=164)		หญิง (N=163)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การบริหารวิชาการ (Y ₁)	4.23	0.52	4.39	0.45	-2.91**	0.00
2. การบริหารงบประมาณ (Y ₂)	4.31	0.52	4.49	0.42	-3.40**	0.00
3. การบริหารบุคคล (Y ₃)	4.49	0.43	4.40	0.44	1.89	0.06
4. การบริหารทั่วไป (Y ₄)	4.37	0.46	4.42	0.43	-1.11	0.27
รวม (X)	4.33	0.44	4.42	0.39	-1.93	0.055

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05 ; $t_{325} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01 ; $t_{325} = 2.58$)

จากตาราง 17 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) และด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5.2 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)

ตาราง 18 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

ความสำเร็จในการบริหารงาน โรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหาร โรงเรียน (N=93)		ครูผู้สอน (N=234)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การบริหารวิชาการ (Y_1)	4.43	0.48	4.27	0.49	2.79**	0.01
2. การบริหารงบประมาณ (Y_2)	4.48	0.48	4.37	0.47	2.05*	0.04
3. การบริหารบุคคล (Y_3)	4.64	0.36	4.36	0.44	5.46**	0.00
4. การบริหารทั่วไป (Y_4)	4.49	0.39	4.36	0.46	2.50*	0.01
รวม (X)	4.50	0.40	4.33	0.42	3.408**	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha .05$; $t_{325} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha .01$; $t_{325} = 2.58$)

จากตาราง 18 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารวิชาการ (Y_1) และการบริหารบุคคล (Y_3) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน การบริหารงบประมาณ (Y_2) และการบริหารทั่วไป (Y_4) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ตอนที่ 5.3 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 19 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การบริหารวิชาการ (Y_1)	ระหว่างกลุ่ม	.52	3	.17	.72	.54
	ภายในกลุ่ม	77.24	323	.24		
	รวม	77.76	326			
2. การบริหารงบประมาณ (Y_2)	ระหว่างกลุ่ม	.72	3	.24	1.05	.37
	ภายในกลุ่ม	74.04	323	.23		
	รวม	74.76	326			

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
3. การบริหารบุคคล (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	.34	1.80	.15
	ภายในกลุ่ม	61.44	323	.19		
	รวม	62.47	326			
4. การบริหารทั่วไป (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.80	3	.27	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	64.57	323	.20		
	รวม	65.37	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.64	3	.21	1.22	.30
	ภายในกลุ่ม	56.37	323	.18		
	รวม	57.01	326			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}$; $F_{3,323} = 2.64$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}$; $F_{3,356} = 3.85$)

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5.4 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การบริหารวิชาการ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.36	2	.18	.76	.47
	ภายในกลุ่ม	77.40	324	.24		
	รวม	77.76	326			
2. การบริหารงบประมาณ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.20	2	.10	.43	.65
	ภายในกลุ่ม	74.56	324	.23		
	รวม	74.76	326			
3. การบริหารบุคคล (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.43	.65
	ภายในกลุ่ม	62.30	324	.19		
	รวม	62.47	326			
4. การบริหารทั่วไป (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.40	.67
	ภายในกลุ่ม	65.21	324	.20		
	รวม	65.37	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.19	.83
	ภายในกลุ่ม	56.94	324	.18		
	รวม	57.01	326			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}$; $F_{2,324} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}$; $F_{2,324} = 4.68$)

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติ
สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1.000								
X ₁	.937**	1.000							
X ₂	.937**	.798**	1.000						
X ₃	.944**	.820**	.852**	1.000					
Y	.566**	.391**	.591**	.636**	1.000				
Y ₁	.600**	.444**	.645**	.621**	.933**	1.000			
Y ₂	.492**	.352**	.510**	.544**	.893**	.790**	1.000		
Y ₃	.497**	.330**	.503**	.592**	.825**	.654**	.621**	1.000	
Y ₄	.339**	.171**	.341**	.470**	.893**	.746**	.745**	.775**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (X)
กับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) .566 ส่วนปัจจัยความฉลาดทาง
อารมณ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข และความสำเร็จในการบริหารงาน
โรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และ
การบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้วยตนเอง พบว่าทุกคู่ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ (X) ได้แก่ ปัจจัยด้านเก่ง (X₂) กับปัจจัยด้านสุข (X₃) ($r_{x_2x_3} = 0.852$) มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านดี (X₁) กับปัจจัยด้านสุข (X₃) ($r_{x_1x_3} = 0.820$) และปัจจัยด้านดี (X₁) กับปัจจัยด้านเก่ง (X₂) ($r_{x_1x_2} = 0.798$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนด้วยตนเอง พบว่าทุกคู่ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน (Y) ได้แก่ การบริหารวิชาการ (Y₁) กับด้านการบริหารการเงิน (Y₂) ($r_{y_1y_2} = 0.790$) มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารบุคคล (Y₃) กับด้านการบริหารทั่วไป (Y₄) ($r_{y_3y_4} = 0.775$) และด้านการบริหารวิชาการ (Y₁) กับด้านการบริหารทั่วไป (Y₄) ($r_{y_1y_4} = 0.746$) ส่วนด้านการบริหารการเงิน (Y₂) กับ ด้านการบริหารบุคคล (Y₃) ($r_{y_2y_3} = 0.621$) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ปัจจัยด้านสุข (X ₃)	.636	.405	.403	.705	.080	.744	8.78**	.00
ปัจจัยด้านดี (X ₁)	.676	.457	.454	-.456	.066	-.509	-6.92**	.00
ปัจจัยด้านเก่ง (X ₂)	.699	.489	.484	.376	.83	.363	4.51	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = .699 R² = .489 Adjusted R² = .484 σ = 1.700 S.E._{est} = .178

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี ทุกด้านสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือปัจจัยด้านสุข (X₃) ปัจจัยด้านดี (X₁) และปัจจัยด้านเก่ง (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสุข (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .744 รองลงมา ปัจจัยด้านดี (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.509 และสุดท้ายคือ คือ ปัจจัยด้านเก่ง (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .363 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนได้ร้อยละ 48.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .178$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.700 + 0.705 X_3 - 0.456 X_1 + 0.376 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.744 ZX_3 - 0.509 ZX_1 + 0.363 ZX_2$$

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการ (Y₁)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ปัจจัยด้านเก่ง (X ₂)	.645	.416	.414	.671	.099	.555	6.79**	.00
ปัจจัยด้านสุข (X ₃)	.659	.434	.431	.494	.095	.447	5.19**	.00
ปัจจัยด้านดี (X ₁)	.688	.473	.468	-.382	.078	-.365	-4.88**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = .688 R² = .473 Adjusted R² = .468 a = .957 S.E._{est} = .211

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี ทุกด้านสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการ บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านเก่ง (X_2) ปัจจัยด้านสุข (X_3) และปัจจัยด้านดี (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านเก่ง (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .555 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสุข (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .447 และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านดี (X_1) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.365 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ ได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .211$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.957 + 0.671X_2 + 0.494X_3 - 0.382X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.555Z_2 + 0.447Z_3 - 0.365Z_1$$

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ปัจจัยด้านสุข (X_3)	.544	.296	.293	.642	.099	.592	6.17**	.00
ปัจจัยด้านดี (X_1)	.568	.322	.318	-.389	.095	-.379	-4.56**	.00
ปัจจัยด้านเก่ง (X_2)	.588	.346	.339	.366	.078	.308	3.38**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = .588 R² = .346 Adjusted R² = .339 $a = 1.753$ S.E._{est} = .230

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี ทุกด้านสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านสุข (X₃) ปัจจัยด้านดี (X₁) และปัจจัยด้านเก่ง (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสุข (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .592 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านดี (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.379 และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านเก่ง (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .308 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ ได้ร้อยละ 33.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± .230

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.753 + 0.642X_3 - 0.389X_1 + 0.366X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.592Z_3 - 0.379Z_1 + 0.308Z_2$$

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารบุคคล (Y₃)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ปัจจัยด้านสุข (X ₃)	.592	.351	.349	.862	.088	.869	9.74**	.00
ปัจจัยด้านดี (X ₁)	.652	.425	.421	-.498	.073	-.531	-6.86**	.00
ปัจจัยด้านเก่ง (X ₂)	.658	.433	.428	.202	.092	.186	2.20*	.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 658 R² = .433 Adjusted R² = .428 α = 2.020 S.E._{est} = .196

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี ทุกด้านสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านสุข (X₃) และปัจจัยด้านดี (X₁) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านเก่ง (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสุข (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .869 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านดี (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.531 และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านเก่ง (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .186 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารบุคคล ได้ร้อยละ 42.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .196$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.020 + 0.862X_3 - 0.498X_1 + 0.202X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.869Z_3 + 0.531Z_1 + 0.186Z_2$$

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารทั่วไป (Y₄)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ปัจจัยด้านสุข (X ₃)	.470	.221	.219	1.019	.079	1.005	12.96**	.00
ปัจจัยด้านดี (X ₁)	.601	.361	.357	-.626	.074	-.652	-8.41**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = .601 R² = .361 Adjusted R² = .357 - a = 2.704 S.E._{est} = .195

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการบริหารทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านสุข (X₃) และปัจจัยด้านดี (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสุข (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 1.005 และรองลงมา คือ ปัจจัยด้านเก่ง (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.652 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 35.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .195$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.704 + 1.019X_3 - 0.626X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 1.005Z_3 - 0.652Z_1$$

ตาราง 27 สรุปปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	สรุป
X ₁	√	√	√	√	√	√
X ₂	√	√	√	√	X	√
X ₃	√	√	√	√	√	√

√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 27 พบว่า ตัวแปรปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีจำนวน 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านดี ปัจจัยด้านเก่ง และปัจจัยด้านสุข ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้าน ไปหาแนวทางพัฒนาต่อไป

ตอนที่ 8 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

จากการหาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมและรายด้านมีจำนวน 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านดี ปัจจัยด้านเก่ง และปัจจัยด้านสุข ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้าน ไปหาแนวทางพัฒนาต่อไป

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยนำปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านดี ปัจจัยด้านเก่ง และปัจจัยด้านสุข ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว จากนั้นผู้วิจัยสรุปรวมจัดกลุ่มแล้วนำเสนอเป็นรายชื่อ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านดี

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการพัฒนาด้านดีของผู้บริหารโรงเรียนให้ดีขึ้น ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“... การที่จะพัฒนาด้านดีของผู้บริหารได้นั้น ผู้บริหารต้องมีสมาธิในงาน รับผิดชอบต่อความเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดี เพราะเรื่องเหล่านี้จะนำไปสู่การแสดงความรู้สึกหรืออารมณ์อื่นๆ การเก็บอาการ การควบคุมอารมณ์ของผู้บริหารไม่ให้เห็นความรู้สึกไม่ชอบหรือไม่พอใจสิ่งต่างๆ ความเข้าใจต่อผู้อื่น เห็นใจบุคคลอื่น การทำตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2560)

“... จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทักษะของผู้บริหาร ในด้านการควบคุมตนเอง ความเห็นใจผู้อื่น และความรับผิดชอบ ควรมีโครงการสร้างเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานดีเด่นผู้บริหารโดยการยกย่องชมเชย มอบรางวัล เกียรติบัตรดีเด่นประจำปีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และส่งเสริมความรับผิดชอบ ศีลธรรมจรรยา ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาตนเองในด้านการควบคุมตนเอง ความเห็นใจผู้อื่น และความรับผิดชอบ ...”

(พัชรี สุวรรณอำไพ, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2560)

“... มีการจัดอบรมเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาตนเองในด้านดี ให้สามารถควบคุมตนเอง เห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบ ...”

(เรียม อัครนา, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2560)

“... การพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ให้ผู้บริหารมองความเป็นจริง ตระหนักในอาชีพ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยใจ สามารถชี้แนะชี้นำบุคลากรในโรงเรียนได้ ...”

(บรรณทวารณ ป้องกัน, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2560)

“... การควบคุมตนเองนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องฝึกให้ตนเองมีสติสมาธิอยู่เสมอ ก่อนที่จะพูดหรือปฏิบัติสิ่งใดต้องคิดก่อนเสมอว่าควรหรือไม่ควรทำสิ่งใด และผลที่ตามมาจะเป็นเช่นไร หรือเมื่อมีความโกรธควรหลีกเลี่ยงหรือออกจากเหตุการณ์นั้น เพื่อให้มีสติและใจเย็นลง ในเรื่องของความเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารต้องเข้าใจและเตือนตนเองเสมอว่าทุกคนมีความเหมือนและความต่าง ทุกอย่างมีเหตุและผล ที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้น ผู้บริหารต้องยอมรับในความต่างของบุคคลและเลือกเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมของแต่ละคน และผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบต่อหรือแสดง

ความรับผิดชอบ เพราะความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องมีเพราะเป็นหน้าที่ของผู้นำ เพราะการเป็นผู้มีความรับผิดชอบจะส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจแก่ผู้มอบหมายงาน และเกิดความเคารพศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนควรยึดถือและปฏิบัติเป็นประจำ และเน้นให้บุคลากรตลอดจนนักเรียนทุกคนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม ...”

(นิตยา สายเครือดีป, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรม ฝึกฝนปฏิบัติตนให้เป็นคนดีมีคุณธรรมอยู่อย่างสม่ำเสมอตลอดจนสามารถควบคุมตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และเป็นผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ...”

(สุวัฒน์ จันทา, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี พัฒนาตนเองในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้านอยู่เสมอ ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองคลองธรรม มีความเป็นธรรม โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ สามารถควบคุมตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกระทำของตนเอง ...”

(ปรียาพัชร วายโสกา, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนาในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรม ฝึกฝนปฏิบัติตนให้เป็นคนดีมีคุณธรรมอยู่เสมอตลอดจนสามารถควบคุมตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น และเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ ...”

(ศรีแพ ผลบุญ, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2560)

“... จัดอบรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารยุคใหม่ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบ ...”

(พรธนทิพา จันทา, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2560)

จากสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ควรมีการพัฒนาโดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าร่วมประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนาในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน
- 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกให้ตนเองมีสมาธิ สามารถควบคุม อารมณ์ของตนเองได้
- 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรทำความเข้าใจในความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและเห็นใจผู้อื่น
- 1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม

2. ปัจจัยด้านเก่ง

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอวิธีการพัฒนาด้านเก่งของผู้บริหารโรงเรียนให้ดีขึ้น ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“... ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างกำลังใจให้ตนเอง ตั้งเป้าหมายเพื่อให้งานสำเร็จ ทำให้เกิดพลังในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่องาน ไม่เหน็ดเหนื่อย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีพื้นฐานในการตัดสินใจ เข้าใจและตัดสินใจหรือเลือกแนวทาง ในการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับหลายๆ คน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็น ครู นักเรียน หรือผู้ปกครอง มีการสร้าง สัมพันธภาพที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามาสู่การ ทำงานร่วมกัน เหมือนเป็นวิชาคนอย่างหนึ่ง คือ ต้องเข้าใจคน ยอมรับคน ไว้วางใจและให้ เกียรติคน จึงจะเกิดสัมพันธภาพที่ดีขึ้น ...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2560)

“... จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจแก้ปัญหา และการสร้าง สัมพันธภาพ มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาตนเองในด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจแก้ปัญหา และการสร้างสัมพันธภาพ ...”

(พัชรี สุวรรณอำไพ, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2560)

“... มีการจัดอบรมเสริมสร้างและพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาตนเองในด้านเก่ง ให้สามารถสร้างแรงจูงใจในตนเอง ตัดสินใจแก้ปัญหา และสร้างสัมพันธภาพได้ ...”

(เรียม อัครนา, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจที่ดี ภายใต้อำนาจคุณธรรม มีจิตสำนึกรู้จักแยกแยะตัดสินใจในการแก้ปัญหา คิดดีทำดีต่อบุคคลในองค์กร นำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดี ...”

(บรรณทวารวณ ป้องกัน, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2560)

“... ในการบริหารงาน เป้าหมายร่วมกันขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างทีมงานที่มีความมุ่งมั่นหรือมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างแรงจูงใจโดยการกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกคน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาและใช้กัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกับทีม เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียน ...”

(นิตยา สายเครือธิบ, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ยากหรือเป็นเรื่องที่ขยอก ผู้บริหารก็สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้อย่างดี และเป็นผู้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ...”

(สุวัฒน์ จันทา, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรมีแรงจูงใจในตนเอง และสร้างแรงจูงใจ ให้คำชื่นชม ให้กำลังใจแก่บุคคลอื่นในโรงเรียน มีการตัดสินใจที่เด็ดขาด เชื่อมั่น มั่นใจในตนเอง แก้ปัญหาต่างๆ ได้ ในเรื่องสัมพันธภาพผู้บริหารควรมีสัมพันธอันดีกับทุกคนไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ...”

(ปรียาพัชร วายโสกา, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2560)

“... ในการพัฒนาปัจจัยด้านเก่งผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าร่วมประชุม อบรม และศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการเข้าร่วมอบรม ประชุมกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ...”

(ศรีแพ ผลบุญ, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าร่วมศึกษาดูงานโรงเรียนหรือองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงาน และเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา ...”

(พรรณทิพา จันทา, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2560)

จากสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ควรมีการพัฒนาโดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง สร้างสัมพันธภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจแก้ปัญหา

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรตั้งเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นๆ

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจและตัดสินใจหรือเลือกแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ปัจจัยด้านสุข

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอวิธีการพัฒนาด้านเก่งของผู้บริหารโรงเรียนให้ดีขึ้น ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“... ความสำเร็จต่างๆ ในผลงานของโรงเรียนนำไปสู่ความภาคภูมิใจร่วมกันของบุคลากรและผู้บริหารโรงเรียน ความพอใจของผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากความพอใจจากตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน การได้รับความยอมรับของคนในสังคม และการทำภารกิจสำเร็จตามขอบข่ายที่กำหนด เมื่อเกิดความสำเร็จก็จะทำให้เกิดความสุขไม่อิจฉาเพื่อนร่วมงาน แสดงความยินดีกับผู้อื่นเมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะสามารถทำได้ และผู้บริหารต้องมีความพอใจในตนเอง ไม่นำตนเองไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น รู้จักใช้ชีวิตอยู่แบบพอประมาณพอเพียงไม่เกินตัว ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2560)

“... จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างวินัยและคุณธรรมให้ผู้บริหารโรงเรียน มีการจัดประกวดผู้บริหารดีเด่นในด้านการมีคุณธรรมศีลธรรม ความพอเพียง เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารและเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้บริหารโรงเรียนอื่นๆ ควรให้มีนโยบายนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติในทุกโรงเรียน ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2560)

“... มีการมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีความดีเด่นหรือผลงานเชิงประจักษ์ประจำปี เพื่อสร้างความภาคภูมิใจนำไปสู่ความสุขสงบทางใจแก่ผู้บริหาร ...”

(พัชรี สุวรรณอำไพ, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2560)

“... มีการจัดประกวดผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความพอเพียง เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดแก่ผู้บริหาร ...”

(เรียม อัครนา, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2560)

“... การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรม มีความศรัทธาในวิชาชีพ และทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองก็จะส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ และทำให้ผู้บริหารเกิดความสุข ความภูมิใจ ความพอใจ และเกิดความสุขสงบทางใจ ...”

(บรรณทวารวณ ป๋องกัน, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2560)

“... ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ เห็นผลชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ เพราะการบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ถือเป็นความภาคภูมิใจร่วมกันของคนในองค์กร ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน เกิดความพึงพอใจใฝ่ผลงานร่วมกัน เกิดความรักความสามัคคีปรองมอดกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ ความพอใจในชีวิต และความสุขสงบทางใจ เป้าหมายไม่ต้องไกล ไม่ต้องยาก สร้างทุกงานให้เกิดจากความร่วมมือ ความภูมิใจ ความพอใจ และความสุขสงบทางใจจะเกิดขึ้น ...”

(นิตยา สายเครือดีบ, สัมภาษณ์, 4 ตุลาคม 2560)

“... การที่โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลหรือการบริหารทั่วไป จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุข เกิดความภูมิใจ มีความพอใจในชีวิต และเกิดความสุขสงบทางใจ ...”

(สุวัฒน์ จันทา, สัมภาษณ์, 6 ตุลาคม 2560)

“... การที่ผู้บริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านต่างๆ เช่น การครองตน ครองคน ครองงาน และด้านวิชาการของโรงเรียน จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสุข เกิดความภูมิใจ มีความพอใจในชีวิตและเกิดความสุขสงบทางใจ ...”

(ปรีชาพัชร วายโสกา, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2560)

“... ควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ในความสำเร็จของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียน เช่น เมื่อโรงเรียนได้รับรางวัล ครู นักเรียน และผู้บริหาร ควรมีการมอบรางวัลและร่วมชื่นชมในผลงานนั้นๆ ...”

(ศรีแพ ผลบุญ, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2560)

“... มีการจัดงานเชิดชูเกียรติสำหรับรางวัลต่างๆ ที่ผู้บริหารได้รับในแต่ละปี ให้บุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนร่วมแสดงความชื่นชมยินดี...”

(พรรณทิพา จันทา, สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2560)

จากสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ควรมีการพัฒนาโดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

- 3.1 มีการมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีความดีเด่นหรือผลงานเชิงประจักษ์ประจำปี เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ความพอใจในชีวิต
- 3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรตั้งเป้าหมายและทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบผลสำเร็จ เพราะความสำเร็จตามจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความภูมิใจในตนเอง
- 3.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต
- 3.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรทำจิตใจให้สงบ ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นและตนเองเสมอ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผลการวิจัย
9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน ที่มีต่อปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน ที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ความสำเร็จของการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

4. ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

6. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,155 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 185 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,970 คน จาก 185 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน จาก 93 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ หรือแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 4 งาน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปมอบให้ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในวันประชุมประจำเดือนผู้บริหารโรงเรียน เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามแล้ว ให้ช่วยเก็บรวบรวมและนำส่งทางไปรษณีย์ โดยแจ้งระยะเวลารับคืนไว้ภายใน 30 วัน กรณีไม่ได้รับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบตามจำนวนที่กำหนด

3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมา

เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้
 - 4.1 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)
 - 4.2 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)

4.3 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

5.1 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที่ ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)

5.2 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที่ ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)

5.3 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.4 เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

7. หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

8. วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า

1. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านเก่ง ปัจจัยด้านสุข และปัจจัยด้านดี
2. ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารวิชาการ

3. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 ผู้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีสถานะภาพการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีสถานะภาพการดำรงตำแหน่งครูผู้สอน

3.3 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ผู้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงบประมาณ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย ส่วนด้านที่เหลือ

ไม่แตกต่างกัน

4.2 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารวิชาการและการบริหารบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4.3 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.4 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .566 ส่วนปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข และความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี ทุกด้านสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือปัจจัยด้านสุข ปัจจัยด้านดี และปัจจัยด้านเก่ง ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 48.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .178$ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

โรงเรียนเพื่อให้เกิดความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีดังนี้

7.1 ควรมีการพัฒนาปัจจัยด้านดีของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

7.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าร่วมประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

7.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกให้ตนเองมีสมาธิ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

7.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและเห็นใจผู้อื่น

7.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

7.2 ควรมีการพัฒนาปัจจัยด้านเก่งของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง สร้างสัมพันธภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจแก้ปัญหา

7.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรตั้งเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นๆ

7.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจและตัดสินใจหรือเลือกแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล

7.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

7.3 ควรมีการพัฒนาปัจจัยด้านสุขของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

7.3.1 มีการมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีความดีเด่นหรือผลงานเชิงประจักษ์ประจำปี เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ความพอใจในชีวิต นำไปสู่ความสุขสงบทางใจแก่ผู้บริหาร

7.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรตั้งเป้าหมายและทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบผลสำเร็จ เพราะความสำเร็จตามจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความภูมิใจในตนเอง

7.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

7.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรทำจิตใจให้สงบ ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นและตนเองเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

1. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านเก่ง ปัจจัยด้านสุข และปัจจัยด้านดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1.1 ปัจจัยด้านเก่ง คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและสามารถแสดงหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ออกมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลอื่น รวมทั้งมีสัมพันธภาพดีกับผู้อื่น ทำให้บุคคลอื่นเกิดความรู้สึกดีอยากร่วมทำงานด้วย ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ อันจะทำให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเก่ง และยังสอดคล้องกับ ศศิธร ศิริพัฒน์โกศล (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.31 มีความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข

1.2 ปัจจัยด้านสุข คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง มีความพอใจในชีวิต พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่และมีความสุขสงบทางใจ ทำให้กระทำสิ่งใดอย่างมีสติ ไม่มีความโลภ ทำสิ่งใดเพื่อมุ่งหวังอยากให้อื่นมีความสุข ทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำให้บุคคลอื่นตลอดจนผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นความต้องการที่แท้จริงของผู้บริหาร จึงเข้ามาร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ อันจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ จิราพรพรรณ คະชาวงค์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตยา วิเศษยา (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง

1.3 ปัจจัยด้านดี คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจยอมรับผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รู้จักรับ รู้จักให้ รู้จักผิด รู้จักอภัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และสามารถแสดงออกทางอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ที่ร่วมงานด้วยสามารถทำงานด้วยความสบายใจ และทุ่มเทกำลังกายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้งานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเช่นกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ นงศ์รัักษ์ ทันเพื่อน (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป และการบริหารวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้เกิดจากกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 12) ได้ระบุแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง พ.ศ.2550 อย่างชัดเจน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 การบริหารบุคคล เป็นการบริหารที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ดำเนินการเกี่ยวกับการลาทุกประเภท ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ส่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ รายงานการดำเนินการทาง ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ซึ่งการบริหารบุคคลมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่งในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนทุกคนจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และต้องปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณตามวิชาชีพ พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนรวมถึงบุคคลทั่วไป ผู้บริหารจึงมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการบริหารงานบุคคล สามารถวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ มีการแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครูชุมชนตลอดจนคณะกรรมการ

สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ร่วมกัน จึงทำให้ความสำเร็จในการบริหารบุคคลอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นงค์รักษ์ ทั้นเพื่อน (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และยังสอดคล้องกับ จิราพรรณ คชะวงศ์ (2551, 135 – 136) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษพบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 การบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา วางแผนพัสดุ กำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ จัดหา

ผลประโยชน์จากทรัพย์สิน เบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน นำเงินส่งคลัง จัดทำบัญชีการเงิน จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน จัดทำหรือ จัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน ซึ่งการบริหารงบประมาณมีความสำเร็จอยู่ใน ระดับมากอาจเกิดจาก การบริหารงบประมาณเป็นการทำงานเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ ซึ่งต้องดำเนินการตามระเบียบทางราชการหรือตามพระราชบัญญัตินั้นๆ และไม่สามารถ ผิดพลาดได้ โรงเรียนจึงให้ความสำคัญต่อการบริหารงบประมาณเพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปตามระเบียบทางราชการ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการจัดทำแผน งบประมาณการใช้เงินอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน มีการควบคุมและตรวจสอบการ บริหารเงินของโรงเรียนอย่างเข้มงวดและจริงจัง และมีการจัดซื้อจัดจ้างถูกต้องตาม ระเบียบพัสดุ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมากผลการวิจัยครั้ง นี้สอดคล้องกับ นางศรัภย์ ทั่นเพ็ญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ มาณา ชื่นใจ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตาม ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนและประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 การบริหารทั่วไป เป็นการบริหารที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา วางแผนการบริหารงานการศึกษา ทำการวิจัย ดำเนินงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดำเนินงานธุรการ ดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม จัดทำสำมะโนผู้เรียน รับนักเรียน เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา ประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตาม อัจฉริยะ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการทัศนศึกษา ดูแลงาน กิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัด

การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น รายงานผลการปฏิบัติงาน จัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน ซึ่งการบริหารทั่วไปมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากงานบริหารทั่วไปเป็นงานที่สนับสนุนการบริหารงานด้านอื่นๆ ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน การดำเนินงานธุรการของโรงเรียนที่ทำได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็ว การจัดระบบกิจการนักเรียนเพื่อให้ นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือสามารถดำเนินกิจการได้ด้วยตนเอง มีการพัฒนาด้านอาคารสถานที่โดยการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความร่มรื่นสวยงามมีบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน จึงทำให้ความสำเร็จในการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับมานา ซีนใจ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาความสำเร็จในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 การบริหารวิชาการ เป็นการบริหารที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น วางแผนงานด้านวิชาการ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้อัตโนมัติ ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ นิเทศการศึกษา แนะนำการศึกษาและ

อาชีพ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา คัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งการบริหารวิชาการมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากอาจเกิดจากงานวิชาการนับว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุดซึ่งโรงเรียนทุกแห่งจะต้องดำเนินการด้านวิชาการให้ดีที่สุด เพื่อสนองความต้องการของชุมชนและตอบสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องบริหารงานวิชาการโดยจัดการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำและพัฒนาสื่อนวัตกรรมแหล่งการเรียนรู้ให้เกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง มีการวัดประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน นำไปสู่การยกระดับให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียนให้สูงขึ้น จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยให้ครูผู้ปกครองและหน่วยงานต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่การบริหารวิชาการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสูงสุดตามความคาดหวังของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน บุคลากรในโรงเรียนจึงให้ความสำคัญในงานวิชาการเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากนี้ความสำเร็จในการบริหารวิชาการยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย จึงทำให้การดำเนินการบริหารวิชาการในโรงเรียนอยู่ในระดับมากผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาคือความสำเร็จในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นงศรีรักษ์ ทันเพื่อน (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

3. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 ผู้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน ได้แสดงออกซึ่งลักษณะของการเป็นคนดี คือ การควบคุมตนเอง มีความเห็นใจผู้อื่นและแสดงตนเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ให้ปรากฏต่อบุคคลอื่นอย่างชัดเจน ตลอดจนแสดงศักยภาพความเป็นคนเก่งอันได้แก่ สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกื้อกับบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีสามารถสร้างสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นและประพฤติตนเป็นคนที่มีความสุขมีความภาคภูมิใจในตนเองแสดงให้คนอื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถไม่น้อยไปกว่าบุคคลอื่น มีความพอใจในชีวิตของตนเองพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่เป็นอยู่มีความสุขสงบทางใจสามารถผ่อนคลายตนเองได้ถึงจะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่ซึ่งเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลที่อยู่ใกล้ชิดทำให้ไม่ว่าใครก็ตามหรือบุคคลเพศใดก็ตามสามารถเห็นลักษณะดังกล่าวอย่างชัดเจนจึงทำให้บุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรญาวัฒน์ ทับทิม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนจะมีประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์มากกว่าครูผู้สอน เพราะผู้บริหารจะเข้าใจสภาวะการณ์ความเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุขของผู้บริหารคนอื่น ๆ เพราะตนเองเป็นผู้บริหารโรงเรียนเช่นกัน ในขณะที่ครูผู้สอนถึงจะอยู่ใกล้ชิด ทำงานร่วมกัน

แต่ไม่ได้อยู่ในสภาวะการณ์การเป็นผู้บริหาร ทำให้สัมผัสความรู้สึกนึกคิดในเรื่องดังกล่าว ผิดเพี้ยน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌ็องลูยา ลามุล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เมื่อผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ออกมาอย่างชัดเจนที่ผู้วิจัยอธิบายในข้อ 3.1 และ 3.2 แล้ว ดังนั้นไม่ว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนไม่ว่าจะมีไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันก็ไม่ได้ทำให้ความรู้สึกและความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงคริ์ภักษ์ ทันเพ็ญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สกลนคร เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันก็จะไม่ทำให้เกิดความรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ผู้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงบประมาณ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าที่มีเพศชาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะงานการบริหารวิชาการและงานการบริหารงบประมาณเป็นเรื่องละเอียดอ่อนโดยทั่วไปเพศชายจะขาดความละเอียดอ่อนในการพิจารณารายละเอียดต่างๆ หรือมองภาพเพียงผิวเผิน จึงมองว่าความสำเร็จในการบริหารงานทั้งสองงานต่ำ แต่เพศหญิงจะมองลงรายละเอียดในเนื้อหาจึงมองว่าความจริงแล้วงานทั้งสองมีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ในส่วนของงานบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไปเป็นเรื่องที่จริงๆ แล้วเรื่องดังกล่าวอาจจะเป็นเรื่องที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมาก เช่น การขออัตรากำลัง การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การดำเนินการลงโทษทางวินัย การยกย่องเชิดชูเกียรติ การดำเนินงานธุรการให้สะดวกและรวดเร็วทันความต้องการ การจัดทำสำมะโนนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน จึงทำให้ไม่ว่าใครๆ หรือบุคคลเพศใดก็ตามมองสภาพการณ์ดังกล่าวได้ชัดเจนจึงทำให้ผู้ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ วีระพงษ์ นนทะคุณ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถภาพการบริหาร และความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถภาพการบริหารงาน และความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามทรรศนะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นชายและหญิงพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารวิชาการและการบริหารบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานต่างๆ ด้วยตัวเอง และมองเห็นการดำเนินงานในภาพรวมชัดเจนมากกว่า ครูผู้สอนที่อาจได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานในฝ่ายงานใดงานหนึ่ง เช่น ได้รับมอบหมายให้อยู่ในฝ่ายงานวิชาการก็จะเข้าใจในงานวิชาการเพราะตนเองได้สัมผัสหรือรับผิดชอบแต่ไม่รับรู้งานอื่นๆ เช่นงานการบริหารงบประมาณอย่างลึกซึ้ง จึงทำให้มองความสำเร็จในงานต่างๆ ต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณีฎฐญา ลามุล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน

4.3 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนด้านต่างๆ ออกมาเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เช่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การจัดทำงบประมาณ การตั้งค่าของงบประมาณอย่างเป็นระบบ การสรรหาอัตรากำลัง การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี จึงทำให้ไม่ว่าได้ทำงานมานานมากน้อยเพียงใด ก็เห็นสิ่งต่างๆ

เหมือนกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงศ์รักษ์ ทันเพื่อน (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกนนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกนนคร เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับมานา ชื่นใจ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.4 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนประถมศึกษาไม่ว่าจะมีขนาดแตกต่างกันก็ตามแต่ระบบงานจะเป็นระบบเดียวกันอยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการตรวจสอบการทำงานในทุกๆ ฝ่ายและขณะเดียวกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะมีการจัดการอบรมให้ความรู้ในการดำเนินงานของงานฝ่ายต่างๆ ซึ่งอาจจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะเวลา 1 – 3 วัน ตามความเหมาะสม และมีหนังสือสั่งการให้โรงเรียนต่างๆ ส่งบุคลากรที่รับผิดชอบงานดังกล่าวเข้าร่วมรับการอบรมดังนั้นไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนใด เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ ก็จะได้รับความรู้ ประสบการณ์หรือคำแนะนำเช่นเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระพงษ์ นนทะคุณ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถภาพการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกนนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถภาพการบริหารงานและความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกนนคร เขต 3 ตามทฤษฎีของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของ

โรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .566 ส่วนปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้าน และความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือ การที่ผู้บริหารสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ มีผลที่ตามมาเป็นที่พึงพอใจหรือให้ผลดีต่อทั้งตัวผู้บริหารเองและผู้รับอารมณ์นั้น องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามที่กรมสุขภาพจิตได้เสนอไว้ เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารตามความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป งานทุกงานมีความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยพัฒนาควบคู่กันไปอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากจะช่วยในการพัฒนาตนเองแล้ว ยังสามารถสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพลดการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการบริหารงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในและนอกโรงเรียน จึงทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับดังนี้ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ความภาคภูมิใจในตนเอง และความพึงพอใจในชีวิต และยังสอดคล้องกับ นงศรัภย์ ทันเพ็ญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทาง

อารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน
กับความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน
ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน พบว่ามี ทุกด้านสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการ
บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือปัจจัยด้านสุข ปัจจัยด้านดี และปัจจัยด้านเก่ง
ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 48.40 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .178$ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจ
เนื่องมาจากปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านเป็นปัจจัยที่ช่วย
สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนซึ่งสามารถอภิปรายปัจจัย
ต่างๆ ดังนี้

6.1 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุขของผู้บริหารโรงเรียน เป็น
ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความสามารถ
ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมมั่นใน
ตนเอง มีความพอใจในชีวิต พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่และมีความสุขสงบทางใจ ส่งผลให้จิต
เป็นจิตที่มีสติสัมปชัญญะ และจิตที่มีสติสัมปชัญญะนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายในการทำให้เกิด
กิเลสลดลง ลดและละความมีตัวตน ราคะ โทสะ โมหะ ให้เบาบางลง ชีวิตก็เป็นสุขและเป็น
ที่ต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาและสังคม เมื่อทุกคนในโรงเรียนมีความสุข ความพึงพอใจ
ความตั้งใจ ร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนก็จะเกิดนำไปสู่ความสำเร็จในการ
บริหารงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญา ดวงจันทา (หน้า 78, 2556) ที่กล่าวว่าด้าน
ความสุขสามารถรวมพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เพราะความฉลาดทาง
อารมณ์ด้าน ความสุข ที่เน้นความรู้สึกร่วมปฏิบัติสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม
อย่างมีความสุข ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์เริ่มเป็นที่ยอมรับในหมู่วิชาการ
มานานแล้ว จึงมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งผู้บริหารต้อง
ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้การ

ยกย่องและเคารพนับถือได้ สอดคล้องกับ Goleman (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2552) ที่กล่าวว่า ผู้นำรู้ถึงขีดความสามารถของตนได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้ผู้นำรู้จักเลือกใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ผู้นำที่มีความมั่นใจพร้อมที่จะเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดี ทั้งนี้เพราะชอบยืนหยัดต่อสู้อาชนะอุปสรรคด้วยความแน่วแน่ ด้วยคุณลักษณะเช่นนี้จึงทำให้ผู้นำโดดเด่นอยู่แถวหน้าของบุคคลอื่น สมรรถนะด้านความมั่นใจจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ และยังสอดคล้องกับ วิชา ดวงจันทา (หน้า 75 - 76, 2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้โดยพบว่า มี 1 ด้านเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์ประกอบด้านสุข (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .383 และสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 14.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < .01) และเมื่อนำค่าสถิติตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรูปสมการคะแนนดิบดังนี้ $Y = 2.734 + .405$ (ด้านสุข)

6.2 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจยอมรับผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รู้จักรับ รู้จักให้ รู้จักผิด รู้จักอภัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถแสดงออกทางอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจแก่ผู้มอบหมายงาน และเกิดความเคารพศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนควรยึดถือและปฏิบัติเป็นประจำ และเน้นให้บุคลากร ตลอดจนนักเรียนทุกคนให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรพรรณ พิรวรรณกุล (2554, หน้า 30) ที่อธิบายว่าการรู้จักอารมณ์ของตนเอง เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้สามารถขจัดอารมณ์ที่ไม่ดีออกจากตนได้รู้จักปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขสบายใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่าง

มีความสุขมากขึ้น และยังสอดคล้องกับ Goleman (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2559) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้สูง จะมีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนได้ดีหรืออย่างน้อยก็สามารถหาทางออกใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ จุดเด่นของการควบคุมตนเองของผู้นำก็คือ มีความสงบนิ่งไม่หวั่นไหว และมีสติตลอดเวลาที่เผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ไม่แสดงอารมณ์เสียง่าย ๆ เมื่อต้องประสบเหตุการณ์ต่างๆ ที่รบกววนจิตใจในชีวิตประจำวัน และผู้นำที่มีความสามารถเข้าใจคนอื่นได้ดีจะเปิดใจตนเองรับรู้กรอบสัญญาณทางอารมณ์ได้อย่างกว้างขวาง จึงไวในการรับรู้ถึงความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้อื่นโดยไม่ต้องพูด เป็นผู้นำที่รับฟังอย่างตั้งใจและสามารถจับประเด็นที่เป็นมุมมองของผู้อื่นได้ดี ด้วยทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นได้ดี ทำให้ผู้นำสามารถเข้ากับบุคคลต่างๆ ที่มาจากความหลากหลายทางภูมิหลัง และวัฒนธรรมได้ดี

6.3 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพดีกับผู้อื่น จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ เพราะในการบริหารงาน เป้าหมายร่วมกันขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างทีมงานที่มีความมุ่งมั่นหรือมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างแรงจูงใจโดยการกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกคน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาและใช้กลยุธมิตรในการทำงานร่วมกับทีม เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีและความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียน นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรพรรณ พิรวรรณกุล (2554, หน้า 30) ที่กล่าวว่าการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ ผู้ที่มีความสามารถด้านนี้ จะสามารถใช้ทั้งด้านความคิด อารมณ์และพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆ ได้อย่างดีและมีความสุข สิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล คือ “ความรู้สึก” และ “พฤติกรรม” เมื่อเรามีความรู้สึกที่ดีต่อใคร เราก็มักจะมีพฤติกรรมที่ดีต่อคนนั้นตามมาด้วย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นก็จะส่งผลถึงความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมนั้นด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับ

Goleman (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2559) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีความสามารถในการคลี่คลาย (inspirational leadership) ย่อมสามารถเป็นผู้ชี้นำและจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพัน ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมขององค์การด้วยความเต็มใจ เป็นทักษะที่ทำให้ผู้นำมองการณ์ไกล และเป็นความสามารถที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือในการทำงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน และผู้นำที่ทำตนเป็นสมาชิกที่ดีของทีมย่อมช่วยสร้างเสริมบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน โดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการทำงานกลุ่มจะกลายเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเห็นถึงการให้ความยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือที่ดีที่สมาชิกพึงมีต่อกันส่งผลให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะร่วมผูกพันและใช้ความพยายามร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน เสริมสร้างน้ำใจและอัตลักษณ์ของทีม (team spirit and identity) ให้เกิดขึ้น ผู้นำจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการเป็นผู้หลอหลอมและเป็นกาวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าแต่ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีดังนี้

7.1 ควรมีการพัฒนาปัจจัยด้านดีของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

7.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าร่วมประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

7.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกให้ตนเองมีสมาธิ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

7.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและเห็นใจผู้อื่น

7.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม

7.2 ควรมีการพัฒนาปัจจัยด้านเก่งของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความ

เป็นเลิศในการบริหารงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง สร้างสัมพันธภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจแก้ปัญหา

7.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรตั้งเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นๆ

7.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจและตัดสินใจหรือเลือกแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล

7.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

7.3 ควรมีการพัฒนาปัจจัยด้านสุขของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

7.3.1 มีการมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีความดีเด่นหรือผลงานเชิงประจักษ์ประจำปี เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ความพอใจในชีวิตนำไปสู่ความสุขสงบทางใจแก่ผู้บริหาร

7.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรตั้งเป้าหมายและทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบผลสำเร็จ เพราะความสำเร็จตามจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความภูมิใจในตนเอง

7.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

7.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรทำจิตใจให้สงบ ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นและตนเองเสมอ

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ มีผลที่ตามมาเป็นที่พึงพอใจหรือให้ผลดีต่อทั้งตัวผู้บริหารเองและผู้ที่ได้รับอารมณ์นั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากจะช่วยในการพัฒนาตนเองแล้วยังสามารถสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการบริหารงาน และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในและนอกโรงเรียนได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนให้อยู่ในระดับดีมากกว่าเดิม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมพัฒนาความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนให้อยู่ในระดับดีมากกว่าเดิม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ดีกว่าเดิม

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านดี ปัจจัยด้านเก่ง และปัจจัยด้านสุข ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมปัจจัยด้านดังกล่าวให้ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล

ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หรือความพึงพอใจของครูผู้สอน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์จากแนวคิดหรือหลักการ
ทฤษฎีของนักวิชาการอื่นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- “กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 24. ก. หน้า 29 – 30. 16 พฤษภาคม 2550.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). *สุขภาพจิตไทย พ.ศ. 2545 – 2546*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์:ฉบับปรับปรุง*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- _____. (2556). *คู่มือการจัดกิจกรรม “ฝึกคิดแก้ปัญหา พัฒนา EQ” สำหรับอาสาสมัครแกนนำ ศูนย์เพื่อนใจ To Be Number One ฉบับปรับปรุง ปี 2556*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556) *คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2554) *ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์*. เรียกใช้เมื่อ 31 พฤษภาคม 2559 จาก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ :http://www.med.cmu.ac.th/hospital/nped/2011/index.php?option=com_content&view=article&id=100
- จิรพรรณ พีระวรรณกุล. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จิราพรรณ คชะวรงค์. (2551). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุมพจน์ เชื้อสาย. (2553). EQ กับภาวะผู้นำส่งผลให้คนประสบความสำเร็จได้อย่างไร. *วารสารฟอร์ ควอลิตี้ (for QUALITY)*, 16 (150) : 107 – 111.

- ณัฐฐยา ลามุล. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ณิชภา ธิพัฒน์. (2559). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2543). *ความฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี*, 5(1), 19 - 35.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2543). *ความฉลาดทางอารมณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มติชน.
- _____. (2547). *จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : มติชน.
- ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2557). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นงศ์รักษ์ ทันเพื่อน. (2550). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงพงา ลีมสุวรรณ. (2547). *เลี้ยงลูกถูกวิธี ชีวิตเป็นสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แปลนพรีนติ้งเพลส.
- นภาดา อุดมชัยรัตน์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

- มานา ชื่นใจ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รวิษฐา ดวงจันทร์. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*.
กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- วิลาวัณย์ เคนไชยวงศ์. (2555). *การพัฒนาศักยภาพครูในการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระพงษ์ นนทะคุณ. (2550). *สมรรถภาพการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). *เชาวน์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุข และ ความสำเร็จของชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- ศศิธร ศิริพัฒน์โกศล. (2553). *ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2560). *บริบททั่วไป*. เรียกใช้
เมื่อ 31 พฤษภาคม 2559 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 : <http://www.nkp2.go.th/images/K2.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- _____. (2552). ผู้นำที่ฉลาดรู้ทางอารมณ์. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 4(1), 11 – 18.
- แสงอุษา โลจนานนท์, และกฤษณ์ รุยาพร. (2548). *การบริหารอารมณ์ ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : เอเชีย แปซิฟิก อินโนเวชั่น เซ็นเตอร์.
- Bachman, C. K. (2000). *Emotional Intelligence in the Collection of Debt, International Journal of Selection and Assessment*. 8(3) : 176.
- Fatimah Yusooffa (2014). *A study of the relationship between EQ and personality among lecturers at a research university*. ScienceDirect.114, 354 – 354.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam Book.
- King, D. H. (1999). *Measurement of differences in emotional intelligence, of preservers Educational leadership students and practicing*. n.p.
- Stone, H., Paker, J. D. A., & Wood, L. M. (2005). *Report on the ontraio principals' Council leadership study, In Consortium for research on emotional intelligence in organizations*, San Francisco, CA: Jersey-Bass.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

V. eumr

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้าขอน้อมเกล้า น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวิชัย ไพไหล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรรวิทย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

"ปางข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้"



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพ์ชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. sum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกพะธาย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. umm

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปางข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๔๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางคงคิด บุญยอด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอรุณวิทย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

V. eumv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้าขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถาม ดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. sumrit

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพ์ชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถาม ดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

K. aumw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดอกล่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรวีร์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ทิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

*เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าหว้าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรวรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. sumrit

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภาผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ทิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. cumm

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุคติมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนาพระชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถาม ดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U.umnv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำนกก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรบุญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eumw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกยาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. Suman

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงซี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรวรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. unnn

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุคติได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนสะฝาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพ์ชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eumv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกพะราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรวีร์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถาม ดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว. อัมภล

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุคติได้”

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๖๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดให้นักศึกษาดังกล่าวเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

U. eumv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎากร พิมพ์ชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

V. aum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรวีร์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาภรณ์ พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

V. eunn

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพัชรี สุวรรณอำไพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรวิทย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาภร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวเรียม อัครนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรวีร์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาภรณ์ พิมพ์ชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสายทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาภร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eunn

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุคติมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกยาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาภจ พิมพ์ชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางปรียาพัชร วายโสกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาภร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. cumv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภาสล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสุวัฒน์ จันทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาภร ทิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

H. eumw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางศรีแพ ผลบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรฉรีย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาภรณ์ พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. amun

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภาสล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๘๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนสกลนคร - อุดรธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพรรณทิพา จันทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอรรวิทย์ โคตรเคน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาภร พิมพิชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนาเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

V. cumm

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

“ปวงข้าพระพุทธเจ้า ขอโน้มเกล้าโน้มกระหม่อม รำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้”

ภาคผนวก ข

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง

1. เอกสารนี้เป็นแบบประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญ
2. ขอความกรุณาตรวจสอบเอกสารแต่ละรายการ แล้วลงความคิดเห็นตามรายการประเมินโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ของแต่ละรายการ โดยพิจารณาตัวเลขในช่องประเมิน มีความหมายดังนี้
 - +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารายการประเมิน “ใช้ได้”
 - 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารายการประเมิน “ไม่แน่ใจ”
 - 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารายการประเมิน “ใช้ไม่ได้”

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1. ดี					
1.1 การควบคุมตนเอง					
1	เวลาโกรธหรือไม่พอใจผู้บริหารรับรู้ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับตัวผู้บริหาร				
2	ผู้บริหารบอกได้ว่าอะไรที่ทำให้ผู้บริหารโกรธ				
3	เมื่อถูกขัดใจ ผู้บริหารจะไม่รู้สึกหงุดหงิดและสามารถควบคุมตนเองได้				
4	ผู้บริหารสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้				
5	ผู้บริหารไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อปัญหาไม่ว่าจะเล็กน้อยหรือรุนแรง				
6	ผู้บริหารสามารถทำในสิ่งที่ไม่ชอบได้				
1.2 เห็นใจผู้อื่น					
7	ผู้บริหารสังเกตได้ เมื่อบุคคลใกล้ชิดมีอาการเปลี่ยนแปลง				
8	ผู้บริหารสนใจกับความทุกข์ของคนอื่นที่ผู้บริหารรู้จักและไม่รู้จัก				
9	ผู้บริหารยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากความคิดของผู้บริหาร				
10	ผู้บริหารยอมรับได้ว่าผู้อื่นอาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจในการกระทำของผู้บริหาร				
11	ผู้บริหารไม่รู้สึกว่าผู้อื่นเรียกร้องความสนใจมากเกินไป				
12	แม้ผู้บริหารจะมีภาระที่ต้องทำ แต่ผู้บริหารก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ				
1.3 รับผิดชอบ					
13	ผู้บริหารไม่เอาเปรียบผู้อื่นแม้มีโอกาส				
14	ผู้บริหารเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อผู้บริหาร				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
15	เมื่อทำผิด ผู้บริหารสามารถกล่าวคำขอโทษผู้อื่นได้				
16	ผู้บริหารสามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้				
17	ถึงแม้จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ผู้บริหารก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม				
18	ผู้บริหารไม่รู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น				
2. เก่ง					
2.1 แรงจูงใจ					
19	ผู้บริหารรู้ว่าผู้บริหารเก่งเรื่องใด				
20	แม้จะเป็นงานยาก ผู้บริหารก็มั่นใจว่าผู้บริหารทำได้				
21	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ผู้บริหารก็ไม่รู้สึกย่อท้อ				
22	ผู้บริหารรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ				
23	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ผู้บริหารก็ไม่ยอมแพ้				
24	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ผู้บริหารมักทำต่อไปให้สำเร็จ				
2.2 ตัดสินใจแก้ปัญหา					
25	ผู้บริหารสามารถหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา โดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ				
26	ผู้บริหารรู้อยู่เสมอว่าอะไรที่ทำให้ผู้บริหารไม่มีความสุขหรือมีความสุข				
27	ผู้บริหารรู้สึกว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องที่ไม่ยากสำหรับผู้บริหาร				
28	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่า จะทำอะไรก่อนหลัง				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
29	ผู้บริหารไม่รู้สึกละเลยใจเมื่อต้องอยู่กับบุคคลแปลกหน้าหรือไม่รู้จัก				
30	ผู้บริหารสามารถทนได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบซึ่งขัดกับความเคยชินของผู้บริหาร				
2.3 สัมพันธภาพ					
31	ผู้บริหารทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย				
32	ผู้บริหารมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน				
33	ผู้บริหารบอกความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นได้ทราบเป็นระยะๆ				
34	ผู้บริหารทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน				
35	ผู้บริหารสามารถโต้แย้งกับผู้อื่นได้เมื่อมีเหตุผลเพียงพอ				
36	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถอธิบายเหตุผลที่บุคคลอื่นยอมรับได้				
3. สุข					
3.1 ภูมิใจ					
37	ผู้บริหารไม่รู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น				
38	ผู้บริหารทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด				
39	ผู้บริหารสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด				
40	ผู้บริหารมั่นใจในการทำงานแม้เป็นงานที่ยากลำบาก				
3.2 พอใจชีวิต					
41	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ผู้บริหารก็หวังว่าทุกอย่างจะดีขึ้น				
42	ผู้บริหารมักคิดว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ				
43	เมื่อมีเรื่องให้เครียด ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องที่ผ่อนคลายได้				
44	ผู้บริหารสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันหยุด				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	สุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน				
45	ผู้บริหารรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าผู้บริหาร				
46	ผู้บริหารพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่				
3.3 สุขสงบทางใจ					
47	ผู้บริหารสามารถหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย				
48	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ผู้บริหารจะทำในสิ่งที่ผู้บริหารชอบ				
49	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ผู้บริหารมีวิธีทำให้ตนเองผ่อนคลายได้				
50	ผู้บริหารสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่				
51	ผู้บริหารสามารถทำใจให้เป็นสุขได้เมื่อยังไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ				
52	ผู้บริหารไม่รู้สึกท้อหรืออับอายแม้กับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้น				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1. การบริหารวิชาการ					
1	มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น				
2	มีการประชุม ร่วมวางแผนงานเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา				
3	มีการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
4	มีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและนำไปใช้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
5	นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน				
6	ดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ				
7	มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา				
8	มีการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกห้องเรียน				
9	มีการดำเนินการนิเทศ ติดตาม ภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งถึง ต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการ				
10	มีการเชื่อมโยงระบบแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความชัดเจนและปฏิบัติได้				
11	มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา				
12	มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ				
13	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น				
14	มีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
15	มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา				
16	มีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อประกอบการจัดการเรียนการสอน				
17	มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ				
2. การบริหารงบประมาณ					
18	มีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณอย่างเป็นระบบ				
19	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ การอนุมัติการใช้จ่าย และรายงานผลการเบิกจ่ายตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ				
20	มีการตรวจสอบ ติดตาม รายงานการใช้งบประมาณ และการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ				
21	มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา				
22	มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา				
23	มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ				
24	มีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ				
25	มีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ				
26	ดำเนินการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงินอย่างเป็นระบบ				
27	จัดทำบัญชีการเงินเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน				
28	มีการจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3. การบริหารงานบุคคล					
29	มีการวางแผน จัดสรรอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์อย่างโปร่งใส				
30	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใส				
31	ปฏิบัติการลาทุกประเภทถูกต้องตามระเบียบ				
32	การดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมและเป็นไปตามระเบียบ				
33	มีการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ				
34	มีการจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์				
35	ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
36	ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น				
37	ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ				
38	ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
4. การบริหารทั่วไป					
39	พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา				
40	มีการประชุมวางแผนการบริหารงานการศึกษา จัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน				
41	จัดระบบการบริหาร พัฒนาองค์กร และพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน				
42	ดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
43	อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม				
44	มีการจัดทำสำมะโนผู้เรียน และดำเนินการรับนักเรียนอย่างเป็นระบบ				
45	ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน และมีการทัศนศึกษาเป็นประจำทุกปี				
46	มีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาทั้งส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น				
47	การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี				

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์โดยภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด จึงให้ท่านโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามสภาพสภาพที่เป็นจริง เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 4 งาน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

อรวิชัย โคตรเคน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เบอร์โทรศัพท์ : 084-6550488, E-mail : ok_inging@hotmail.com

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน [] หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- [] ชาย
- [] หญิง

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- [] ผู้บริหารโรงเรียน
- [] ครูผู้สอน

3. ประสบการณ์การทำงาน

- [] น้อยกว่า 5 ปี
- [] 5 – 10 ปี
- [] 11 – 15 ปี
- [] มากกว่า 15 ปี

4. ขนาดโรงเรียน

- [] โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)
- [] โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนมากกว่า 120 – 300 คน)
- [] โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ว่าข้อความใดปรากฏกับผู้บริหารโรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจาก
เกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับ มาก
- 3 หมายถึง ระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1. ดี						
1.1 การควบคุมตนเอง						
1	เวลาโกรธหรือไม่พอใจ ผู้บริหารรับรู้ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น กับตัวผู้บริหาร					
2	ผู้บริหารบอกได้ว่าอะไรที่เป็นสาเหตุทำให้ผู้บริหารโกรธ					
3	เมื่อถูกขัดใจ ผู้บริหารจะไม่รู้สึกหงุดหงิดและสามารถ ควบคุมตนเองได้					
4	ผู้บริหารสามารถรอคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้					
5	ผู้บริหารไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหา เล็กน้อยหรือรุนแรง					
6	ผู้บริหารสามารถทำในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบได้ ถ้าสิ่งนั้น จะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ					
1.2 เห็นใจผู้อื่น						
7	ผู้บริหารสังเกตได้ เมื่อบุคคลใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสนใจกับความทุกข์ของคนอื่นทั้งที่รู้จักและไม่รู้จัก					
9	ผู้บริหารยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากความคิดของ ผู้บริหาร					
10	ผู้บริหารยอมรับได้ว่าผู้อื่นอาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจ จากการกระทำของผู้บริหาร					
11	ผู้บริหารไม่รู้สึกรู้ว่าผู้อื่นเรียกร้องความสนใจมากเกินไป					
12	แม้ผู้บริหารจะมีภาระที่ต้องทำ แต่ผู้บริหารก็ยินดีรับฟัง ความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ					
1.3 รับผิดชอบ						
13	ผู้บริหารไม่เอาเปรียบผู้อื่นแม้มีโอกาส					
14	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อผู้บริหาร					
15	เมื่อทำผิด ผู้บริหารสามารถกล่าวคำขอโทษผู้อื่นได้					
16	ผู้บริหารสามารถยอมรับในข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้					
17	ถึงแม้จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารก็ยินดีที่จะทำ เพื่อส่วนรวม					
18	ผู้บริหารไม่รู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น					
2. เก่ง						
2.1 แรงจูงใจ						
19	ผู้บริหารรู้ว่าผู้บริหารมีความสามารถเรื่องใด					
20	แม้จะเป็นงานยาก ผู้บริหารก็มั่นใจว่าผู้บริหารทำได้					
21	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ผู้บริหารก็ไม่รู้สึกย่อท้อ					
22	ผู้บริหารรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็ม ความสามารถ					
23	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ผู้บริหาร ก็ไม่ยอมแพ้					
24	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ผู้บริหารมักทำต่อไปให้สำเร็จ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
2.2 ตัดสินใจแก้ปัญหา						
25	ผู้บริหารสามารถหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา โดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ					
26	ผู้บริหารรู้สึกเสแสร้งว่าอะไรที่ทำให้ผู้บริหารไม่มีความสุขหรือมีความสุข					
27	ผู้บริหารรู้สึกว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องที่ไม่ยากสำหรับผู้บริหาร					
28	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง					
29	ผู้บริหารไม่รู้สึกประหม่าเมื่อต้องอยู่กับบุคคลแปลกหน้าหรือไม่รู้จัก					
30	ผู้บริหารสามารถอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบซึ่งขัดกับความเคยชินของผู้บริหาร					
2.3 สัมพันธภาพ						
31	ผู้บริหารสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย					
32	ผู้บริหารมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน					
33	ผู้บริหารบอกความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นได้ทราบเป็นระยะๆ					
34	ผู้บริหารทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน					
35	ผู้บริหารสามารถโต้แย้งกับผู้อื่นได้เมื่อมีเหตุผลเพียงพอ					
36	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถอธิบายเหตุผลที่บุคคลอื่นยอมรับได้					
3. สุข						
3.1 ภูมิใจ						
37	ผู้บริหารไม่รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถน้อยกว่าผู้อื่น					
38	ผู้บริหารทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด					
39	ผู้บริหารสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
40	ผู้บริหารมั่นใจในการทำงานแม้เป็นงานที่ยากลำบาก					
3.2 พอใจชีวิต						
41	แม้ว่าสถานการณ์จะเลวร้าย ผู้บริหารก็หวังว่าทุกอย่างจะดีขึ้น					
42	ผู้บริหารสามารถหาทางออกของปัญหาได้เสมอ					
43	เมื่อมีเรื่องให้เครียด ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องที่ผ่อนคลายได้					
44	ผู้บริหารสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันหยุดสุดสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อน					
45	ผู้บริหารรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าผู้บริหาร					
46	ผู้บริหารพอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่					
3.3 สุขสงบทางใจ						
47	ผู้บริหารสามารถหากิจกรรมทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย					
48	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ผู้บริหารจะทำในสิ่งที่ผู้บริหารชอบ					
49	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ผู้บริหารจะมีวิธีทำให้ตนเองผ่อนคลายได้					
50	ผู้บริหารสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่					
51	ผู้บริหารสามารถทำใจให้เป็นสุขได้ เมื่อยังไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ					
52	ผู้บริหารไม่รู้สึกท้อหรืออับอายแม้กับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้น					

ตอนที่ 3

ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนของท่าน ว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับ มาก
- 3 หมายถึง ระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสำเร็จ				
		5	4	3	2	1
1. การบริหารวิชาการ						
1	โรงเรียนพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
2	โรงเรียนประชุม ร่วมวางแผนงานเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา					
3	โรงเรียนจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและนำไปใช้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	โรงเรียนดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ					
6	โรงเรียนนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
7	โรงเรียนจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
8	โรงเรียนพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกห้องเรียน					
9	โรงเรียนดำเนินการนิเทศ ติดตาม ภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึง ต่อเนื่องและเป็นระบบ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสำเร็จ				
		5	4	3	2	1
10	โรงเรียนเชื่อมโยงระบบแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนที่มีความชัดเจนและปฏิบัติได้					
11	โรงเรียนพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
12	โรงเรียนส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ					
13	โรงเรียนประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น					
14	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั วองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา					
15	โรงเรียนจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา					
16	โรงเรียนคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับ สาระการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อประกอบการ จัดการเรียนการสอน					
17	โรงเรียนพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ					
2. การบริหารงบประมาณ						
18	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณอย่าง เป็นระบบ					
19	โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการ การอนุมัติการใช้จ่าย และ รายงานผลการเบิกจ่ายตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ					
20	โรงเรียนตรวจสอบ ติดตาม รายงานการใช้งบประมาณและการ ใช้ผลผลิตจากงบประมาณ					
21	โรงเรียนระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
22	โรงเรียนปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา					
23	โรงเรียนบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสำเร็จ				
		5	4	3	2	1
24	โรงเรียนกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ					
25	โรงเรียนพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ					
26	โรงเรียนดำเนินการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน อย่างเป็นระบบ					
27	โรงเรียนจัดทำบัญชีการเงินเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
28	โรงเรียนจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน					
3. การบริหารงานบุคคล						
29	โรงเรียนมีการวางแผน จัดสรรอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม หลักเกณฑ์อย่างโปร่งใส					
30	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใส					
31	โรงเรียนปฏิบัติการลาทุกประเภทถูกต้องตามระเบียบ					
32	โรงเรียนดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ เป็นไปตามระเบียบ					
33	โรงเรียนจัดทำทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ					
34	โรงเรียนจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
35	โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี วิทยฐานะเพิ่มขึ้น					
36	โรงเรียนส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น					
37	โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
38	โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี วินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความสำเร็จ				
		5	4	3	2	1
4. การบริหารทั่วไป						
39	โรงเรียนพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
40	โรงเรียนประชุมจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน					
41	โรงเรียนจัดระบบการบริหาร พัฒนาองค์กร และพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน					
42	โรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว					
43	โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการ เรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม					
44	โรงเรียนจัดทำสำมะโนผู้เรียน และดำเนินการรับนักเรียนอย่าง เป็นระบบ					
45	โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน และมีการทัศนศึกษาเป็น ประจำทุกปี					
46	โรงเรียนประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและ ประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาทั้งส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่น					
47	โรงเรียนรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี					

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านเก่งของผู้บริหารโรงเรียน ได้อย่างไร
(แรงจูงใจในตนเอง, การตัดสินใจแก้ปัญหา, การสร้างสัมพันธภาพ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านสุขของผู้บริหารโรงเรียน ได้อย่างไร
(ความภูมิใจ, ความพอใจในชีวิต, ความสุขสงบทางใจ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านได้เสียสละเวลา
ให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

อรวิชัย โคตรเคน
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 28 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ดี	1	.733
1.1 การควบคุมตนเอง	2	.709
	3	.734
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .911	4	.784
	5	.665
	6	.578
1.2 เห็นใจผู้อื่น	7	.624
	8	.719
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .927	9	.803
	10	.811
	11	.627
	12	.825
1.3 รับผิดชอบ	13	.756
	14	.773
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .943	15	.842
	16	.797
	17	.827
	18	.728
2. เก่ง	19	.716
2.1 แรงจูงใจ	20	.706
	21	.642

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
2. เก่ง	19	.716
2.1 แรงจูงใจ	20	.706
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .897	21	.642
2.2 ตัดสินใจแก้ปัญหา	25	.616
	26	.570
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .887	27	.602
	28	.674
	29	.724
	30	.681
2.3 สัมพันธภาพ	31	.655
	32	.631
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .922	33	.811
	34	.740
	35	.789
	36	.728
3. สุข	37	.563
3.1 ภูมิใจ	38	.779
	39	.762
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .887	40	.615
3.2 พอใจชีวิต	41	.750
	42	.810
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .903	43	.760
	44	.385
	45	.772
	46	.681

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3.3 สุขสงบทางใจ	47	.643
	48	.513
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .893	49	.721
	50	.749
	51	.651
	52	.675

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.39 – 0.84

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์
ของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.977

- ปัจจัยด้านดี มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96
- ปัจจัยด้านเก่ง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93
- ปัจจัยด้านสุข มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

ตาราง 29 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
1. การบริหารวิชาการ	1	.792	
	2	.806	
	3	.568	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .968	4	.761
	5	.731	
	6	.825	
	7	.743	
	8	.720	
	9	.806	
	10	.822	
	11	.830	
	12	.830	
	13	.831	
	14	.816	
	15	.819	
	16	.714	
	17	.756	
2. การบริหารงบประมาณ	18	.738	
	19	.769	
	20	.716	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954	21	.838
	22	.803	
	23	.780	

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	24	.789
	25	.798
	26	.732
	27	.682
	28	.769
3. การบริหารบุคคล	29	.519
	30	.625
	31	.628
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .913	32	.359
	33	.633
	34	.701
	35	.686
	36	.851
	37	.799
	38	.791
4. การบริหารทั่วไป	39	.784
	40	.732
	41	.842
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .950	42	.809
	43	.776
	44	.784
	45	.789
	46	.720
	47	.675

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.36 – 0.85

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงาน
โรงเรียนเท่ากับ 0.98

- การบริหารวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97
- การบริหารงบประมาณ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95
- การบริหารบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91
- การบริหารทั่วไป มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ดี									
1.1 การควบคุมตนเอง									
1	เวลาโกรธหรือไม่พอใจ ผู้บริหารรับรู้ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับตัวผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารบอกได้ว่าอะไรที่ทำให้ผู้บริหารโกรธ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	เมื่อถูกขัดใจ ผู้บริหารจะไม่รู้สึกหงุดหงิด และสามารถควบคุมตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อปัญหาไม่ว่าจะเล็กน้อยหรือรุนแรง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถทำในสิ่งที่ไม่ชอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 เห็นใจผู้อื่น									
7	ผู้บริหารสังเกตได้ เมื่อบุคคลใกล้ชิดมีอาการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสนใจกับความทุกข์ของคนอื่นที่ผู้บริหารรู้จักและไม่รู้จัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากความคิดของผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารยอมรับได้ว่าผู้อื่นอาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจในการกระทำของผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารไม่รู้สึกว่าคุณอื่นเรียกร้องความสนใจ มากเกินไป	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
12	แม้ผู้บริหารจะมีภาระที่ต้องทำ แต่ผู้บริหารก็ ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความ ช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 รับผิดชอบ									
13	ผู้บริหารไม่เอาเปรียบผู้อื่นแม้มีโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่น มีต่อผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	เมื่อทำผิด ผู้บริหารสามารถกล่าวคำขอโทษ ผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสามารถยอมรับในข้อผิดพลาด ของผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ถึงแม้จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ผู้บริหารก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารไม่รู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. เก่ง									
2.1 แรงจูงใจ									
19	ผู้บริหารรู้ว่าผู้บริหารเก่งเรื่องใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	แม้จะเป็นงานยาก ผู้บริหารก็มั่นใจว่าผู้บริหาร ทำได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ผู้บริหารก็ไม่รู้สึกย่อท้อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
	ผู้บริหารก็ไม่ยอมแพ้								
24	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ผู้บริหารมักทำต่อไปให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ตัดสินใจแก้ปัญหา									
25	ผู้บริหารสามารถหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา โดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารรู้อยู่เสมอว่าอะไรทำให้ผู้บริหารไม่มีความสุขหรือมีความสุข	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
27	ผู้บริหารรู้สึกว่าการตัดสินใจเป็นเรื่องที่ไม่ยากสำหรับผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารไม่รู้สึกแปลกใจเมื่อต้องอยู่กับบุคคลแปลกหน้าหรือไม่รู้จัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสามารถทนได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบซึ่งขัดกับความเคยชินของผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 สัมพันธภาพ									
31	ผู้บริหารทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
33	ผู้บริหารบอกความต้องการของตนเองให้ผู้อื่นได้ทราบเป็นระยะๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสามารถโต้แย้งกับผู้อื่นได้เมื่อมีเหตุผลเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ผู้บริหารสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
	อธิบายเหตุผลที่บุคคลอื่นยอมรับได้								
3. สุข									
3.1 ภูมิใจ									
37	ผู้บริหารไม่รู้สึกที่ตนเองด้อยกว่าผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมั่นใจในการทำงานแม้เป็นงานที่ยากลำบาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 พอใจชีวิต									
41	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ผู้บริหารก็หวังว่าทุกอย่างจะดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารมักคิดว่าทุกปัญหา มีทางออกเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	เมื่อมีเรื่องให้เครียด ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องที่ผ่อนคลายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันหยุดสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
45	ผู้บริหารรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารพอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 สุขสงบทางใจ									
47	ผู้บริหารสามารถหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ผู้บริหารจะทำในสิ่งที่ผู้บริหารชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ผู้บริหารมีวิธีทำให้ตนเองผ่อนคลายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
50	ผู้บริหารสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะ เหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	ผู้บริหารสามารถทำให้เป็นสุขได้เมื่อยังไม่ได้ ในสิ่งที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารไม่รู้สึกท้อหรืออับอายกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. การบริหารวิชาการ									
1	มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	มีการประชุม ร่วมวางแผนงานเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	มีการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	มีการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและนำไปใช้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	มีการดำเนินการนิเทศ ติดตาม ภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งถึง ต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีการเชื่อมโยงระบบแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
13	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	มีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถาน ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	มีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร สถานศึกษา เพื่อประกอบการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การบริหารงบประมาณ									
18	มีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้ง งบประมาณอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ การอนุมัติการใช้ จ่าย และรายงานผลการเบิกจ่ายตามที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	มีการตรวจสอบ ติดตาม รายงานการใช้ งบประมาณและการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	มีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
	เฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน งบประมาณ								
25	มีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อ การจัดทำและจัดหาพัสดุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ดำเนินการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการ จ่ายเงินอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	จัดทำบัญชีการเงินเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	มีการจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การบริหารงานบุคคล									
29	มีการวางแผน จัดสรรอัตรากำลัง สรรหาและ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์อย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่โปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ปฏิบัติการลาทุกประเภทถูกต้องตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	การดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินการทาง วินัยและการลงโทษ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและเป็นไปตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	มีการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	มีการจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
36	ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การบริหารทั่วไป									
39	พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	มีการประชุมวางแผนการบริหารงานการศึกษา จัดทำวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	จัดระบบการบริหาร พัฒนาองค์กร และพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการ จัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	มีการจัดทำสำมะโนผู้เรียน และดำเนินการรับ นักเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน และมีการทัศนศึกษา เป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	มีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษาทั้งส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.636 ^a	.405	.403	.32312	.405	221.014	1	325	.000
2	.676 ^b	.457	.454	.30908	.052	31.193	1	324	.000
3	.699 ^c	.489	.484	.30027	.032	20.300	1	323	.000

- a. Predictors: (Constant), Happy
 b. Predictors: Constant), Happy, Good
 c. Predictors:(Constant), Happy, Good, Smart
 d. Dependent Variable: Success

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.830	.172		10.631	.000
	Happy	.602	.041	.636	14.867	.000
2	(Constant)	2.016	.168		11.998	.000
	Happy	.912	.068	.963	13.481	.000
	Good	-.358	.064	-.399	-5.585	.000
3	(Constant)	1.700	.178		9.574	.000
	Happy	.705	.080	.744	8.783	.000
	Good	-.456	.066	-.509	-6.917	.000
	Smart	.376	.083	.363	4.506	.000

a. Dependent Variable: Success

หมายเหตุ Good หมายถึง ปัจจัยด้านดี (X_1)
Smart หมายถึง ปัจจัยด้านเก่ง (X_2)
Happy หมายถึง ปัจจัยด้านสุข (X_3)
Sumb หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ปัจจัยด้านสุข (X ₃)	.636	.405	.403	.705	.080	.744	8.78**	.00
ปัจจัยด้านดี (X ₁)	.676	.457	.454	-.456	.066	-.509	8.78**	.00
ปัจจัยด้านเก่ง (X ₂)	.699	.489	.484	.376	.83	.363	-6.92**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = .699 R² = .489 Adjusted R² = .484 $\alpha = 1.700$ S.E._{est} = .178

ภาคผนวก ข

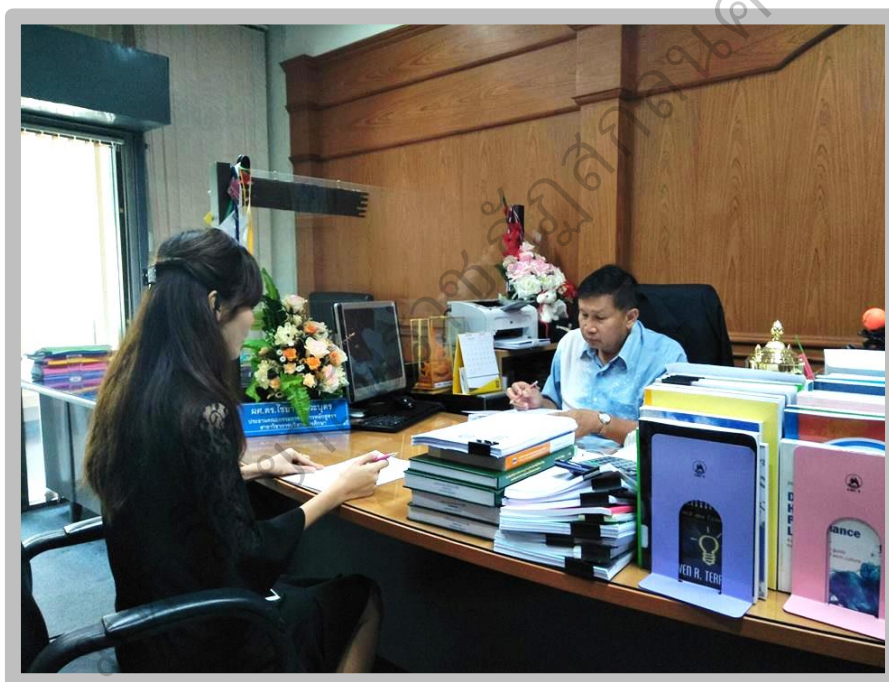
ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทาง
การพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัย ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 แล้วนำปัจจัยด้านนั้นๆ ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว จำนวน 10 ท่าน ดังภาพ



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางพัชรี สุวรรณอำไพ
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาวเรียม อัดนา ผู้จัดการทั่วไป
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางบรรณทวรรณ บ็องกัน
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสายทอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวนิตยา สายเครือดืบ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกยาว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ จันทา รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางปรียาพัชร วายโสภา ครูวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาเข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางศรีแพ ผลบุญ ครูวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางพรรณทิพา จันทา
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าหว้าน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอรวิทย์ โคตรเคน
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 15 พฤษภาคม 2534
ภูมิลำเนา	จังหวัดนครพนม
ที่อยู่ปัจจุบัน	256 หมู่ 5 ตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
ตำแหน่ง	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโคกพะธาย ตำบลโพนทอง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง ตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2549	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม ตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2560	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านท่าดอกคำ ตำบลท่าดอกคำ อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านโคกพะธาย ตำบลโพนทอง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม