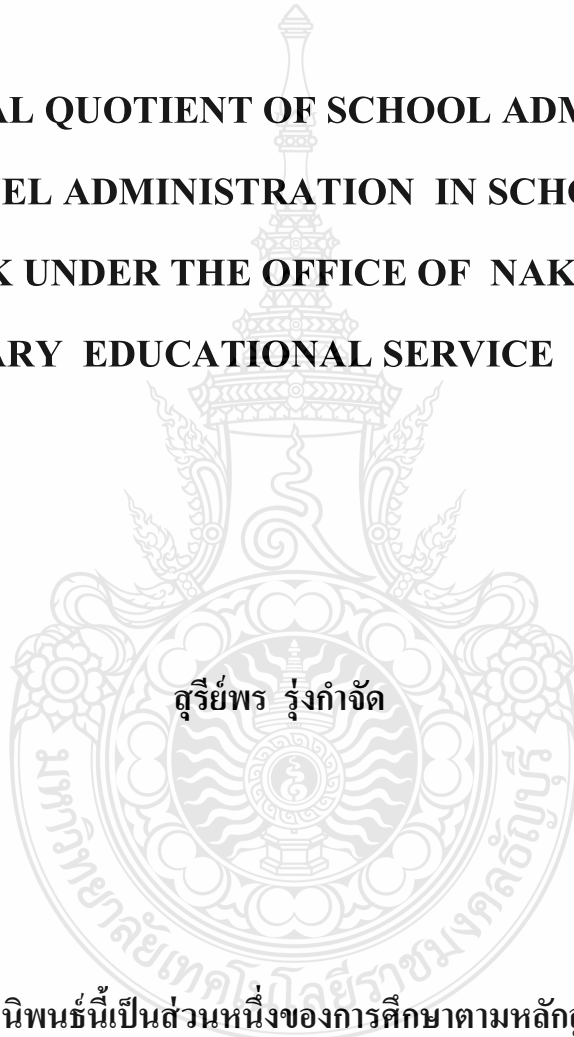


ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล
ของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก

THE EMOTIONAL QUOTIENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOL AMPHOE
ONGKHARAK UNDER THE OFFICE OF NAKHONNAYOK
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล
ของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก

สุรีย์พร รุ่งกำจัด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน
ด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

The Emotional Quotient of School Administrators and Personnel
Administration in School Amphoe Ongkharak under the Office of
Nakhonnayok Primary Educational Service Area

ชื่อ- นามสกุล

นางสาวสุรีย์พร รุ่งกำจัด

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

.....กรรมการ
(อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.)

.....กรรมการ
(อาจารย์อนันต์ เตียวต้อย, ปร.ด.)

.....กรรมการ
(อาจารย์ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

.....รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(อาจารย์เรืองศักดิ์ ภูธรราช, ค.อ.บ.)

วันที่ 6 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอ องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุวิทย์พร รุ่งคำจัด
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอ องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา

Thesis Title	The Emotional Quotient of School Administrators and Personnel Administration in School Amphoe Ongkharak under the Office of Nakhonnayok Primary Educational Service Area
Name-Surname	Miss Sureeporn Rungkamjad
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Mrs. Porntip Suriyachaiwatana, Ph.D.
Academic Year	2013

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of the emotional quotient of school administrators 2) the level of personnel administration in school and 3) the relationship between the emotional quotient of school administrators and personnel administration in school Amphoe Ongkharak under the office of Nakhonnayok Primary Educational Service Area.

The samples group was consisted of 222 primary school administrators in Amphoe Ongkharak under the office of Nakhonnayok Primary Educational Service Area in 2012. The data-collecting instruments were the set of five-leveled questionnaires developed by the researcher and the data-analyzing were percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation.

The research findings were as follows 1) the level of the emotional quotient of school administrators in school Amphoe Ongkharak under the office of Nakhonnayok Primary Educational Service Area was at the high level, as a whole and in each aspect 2) the level of personnel administration in school Amphoe Ongkharak under the office of Nakhonnayok Primary Educational Service Area was at the high level, as a whole and in each aspect and 3) the relationship between the emotional quotient of school administrators and personnel administration in school were relate at significance .01.

Keywords: the emotional quotient of school administrators, personnel administration in school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.อนันต์ เดียวต้อย และ ดร.ต้องลักษณะ จิรวชิรากร ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบ คุณผู้บริหารและครูผู้สอนในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากเพื่อนๆ ร่วมรุ่นในสาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่างๆ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และ คุณค่าอันพึงมี พึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบ แต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และเพื่อนนักศึกษาที่จะได้ใช้ผลการวิจัยไปอ้างอิงในการศึกษาวิจัยด้านอื่นๆ ต่อไป

สุรีย์พร รุ่งกำลัง

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโลกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองสิ่งแวดล้อมและชุมชนซึ่งเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความวุ่นวายในการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่มนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีคุณภาพชีวิตที่ดี และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จนั้น ประกอบไปด้วยหลายปัจจัย แต่มีปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ คือปัจจัยทางด้านอารมณ์ การที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม จะทำให้บุคคลมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ (กรมสุขภาพจิต , 2543, น. 9-10)

การพัฒนาคนในปัจจุบันได้เน้นการพัฒนาทางด้านอารมณ์หรือที่เรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) หรืออีคิว โดยเชื่อว่าถ้าบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์สูงแสดงว่าเป็นผู้มีความฉลาดในการใช้อารมณ์ได้ดี ทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต มีคนเป็นจำนวนมากที่เป็นคนเก่ง มีสติปัญญาดีแต่ต้องล้มเหลวกับตำแหน่งผู้บริหาร เพราะขาดความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีศิลปะในการบริหารคน ไม่เข้าใจตนเองและผู้อื่น ทำให้ขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ความฉลาดทางอารมณ์หรืออีคิว เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสุข และความสำเร็จในชีวิต กับส (Abbs, 1995, p. 261) กล่าวว่าผู้ที่มีความสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและคนอื่น สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ได้ รู้จักแยกแยะควบคุมอารมณ์ แสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข บุคคลนั้นเรียกว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนควรมีหรือพัฒนาให้ดีขึ้น เนื่องจากในชีวิตประจำวันมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นว่าคนเก่งทางด้านปัญญาแต่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนหรือเป็นคนไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

จากการศึกษาค้นคว้าของนักวิจัยโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence Quotient : IQ) นั้นพบว่าการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ

ในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่มีสติปัญญาดีเสมอไป นักวิชาการต่างตระหนักดีว่าสติปัญญาอย่างเดียวนั้นไม่สามารถทำให้การเรียนหรือทำงานด้านต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบด้วย โกลแมน (Goleman, 1998, p. 45) ได้กล่าวว่า เซวี่ปัญญาและความสามารถทางเทคนิคหรือทักษะทางเทคนิคมีความสำคัญแต่ความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งมีความสำคัญมาก ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จของบุคคล เซวี่ปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียง ร้อยละ 20 และอีก ร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ จึงทำให้ผู้บริหารต้นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดอารมณ์มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแมคเคลแลนด (McClelland, 1994, p. 65) ที่ได้กล่าวว่า คนที่จะประสบความสำเร็จนั้น ต้องมุ่งความสำเร็จของงานและต้องสามารถสนองความต้องการ ที่เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้วย คือ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์พร้อมทั้งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนสำคัญในชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านการศึกษา ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน ได้เรียนรู้และพัฒนาตน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้โดยที่งานสำเร็จเป็นผลคนก็มีความสุขเกิดความรักในงานรักองค์กร การสื่อสารระหว่างบุคคลก็เป็นไปได้ด้วยดี มีความเข้าใจกัน ส่งเสริมให้มีการใช้ศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างสูงสุด ผู้บริหารที่เก่งกับผู้บริหารที่ดীনั้นแตกต่างกันเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา อารมณ์ย่อมส่งผลหรือมีอิทธิพลให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอารมณ์และความรู้สึกตามไปด้วย (อุททมาศ มีน้อย 2554, น. 1) ในยุคสมัยที่เต็มไปด้วยการแข่งขันความเปลี่ยนแปลงของสังคมการเอาเปรียบกัน ซึ่งยังมีคนอีกจำนวนมากที่ร่ำรวยเพียงวัตถุภายนอกแต่ขาดความร่ำรวยทางด้านจิตใจความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ แม้จะเข้าสู่วัยผู้ใหญ่แห่งการทำงานแล้วก็ตาม ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถที่แตกต่างกันไปและจะส่งผลต่อการจัดการกับอารมณ์ของแต่ละบุคคลด้วย ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองในบางส่วนของคนเรานั้นเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวเราและเป็นสิ่งที่ติดตัวเรามาตั้งแต่เกิด แต่ในขณะที่การจัดการกับอารมณ์ของตนเองอีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความพยายาม การหมั่นปฏิบัติ และการสั่งสมประสบการณ์

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการที่จะบริหารสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นบุคคลคุณภาพเป็นผู้นำที่เก่งในการบริหารคนและบริหารตน ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะเข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารได้อย่างแน่นอน (กัลยาณี พรหมทอง, 2546, น. 31-32) นอกเหนือจากความฉลาดทางปัญญา (IQ) ที่เรารู้จักกันมานานแล้วในปัจจุบัน ผู้บริหารขององค์กรชั้นนำต้องหันมาสนใจในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์(EQ) ดังเช่น โกลแมน (Goleman, 1995, p. 45-46) ได้ชี้ให้เห็นว่าทำไมความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญมากกว่าเชาว์ปัญญา โดยกล่าวว่าเป็นระยะเวลายาวนานที่คนเราให้ความสำคัญกับสมองโดยไม่ใส่ใจสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต คือกลุ่มของทักษะทางอารมณ์ที่สามารถสอนได้ ไม่เหมือนเชาว์ปัญญาที่ยากแก่การสอนและพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยอธิบายว่าทำไมบุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญาสูงไม่สามารถประสบความสำเร็จในชีวิต ในขณะที่บางคนมีความฉลาดทางปัญญาธรรมดากลับเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตสูงสุด นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่จะจัดการและตรวจสอบอารมณ์ของตนเองทุกนาที จูงใจตนเองไปยังเป้าหมาย เข้าใจผู้อื่นและจัดการกับความขัดแย้งและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี

ปัจจุบันบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างของระบบการศึกษา ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่มากขึ้นและท้าทายความสามารถในการบริหารงานและบริหารคนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานสถานศึกษา แบ่งออกเป็นงาน ประกอบด้วยงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ก็จะทำให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จได้

งานหลักที่สำคัญงานหนึ่งในสถานศึกษาที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ คือ การบริหารงานบุคคลหรือการดำเนินงานด้านบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ที่ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ตลอดจนหาวิธีจูงใจและกระตุ้นการทำงานรวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารคนไปพร้อมกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ด้วย การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักอันหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยคน เพราะคนคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน องค์การใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพองค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่หรือเงินมากพร้อมเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการ

ใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ก็อาจทำให้องค์การนั้นไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้ สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติภารกิจได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ บำรุงรักษาคนดีมีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้ มากที่สุด ผู้บริหารที่ดำเนินการด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคล เท่าที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการในการบริหารด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกัน (นงคริย์ ทันเพื่อน , 2550, น. 4-5) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพราะผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ที่เหมาะสมจะช่วยให้การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดผลสำเร็จดีขึ้น สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำใน สิ่งที่ตนต้องการได้ รู้จักใช้คนและครองใจคนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การให้มีความเจริญ งอกงามขึ้นมาได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (2555, น. 1-3) เป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมุ่งเน้นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งปริมาณและคุณภาพ ปัจจัย แวดล้อมต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัว เองอยู่ตลอดเวลาการขับเคลื่อนให้หน่วยงานมีการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ การ พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจและเป้าหมายของ องค์กร สิ่งสำคัญ คือต้องมีการพัฒนางค์ความรู้ของบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่เป็นพื้นเพอง สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนางค์ความรู้ของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน โดยการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและทำงานด้วยความสุข จากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการตรวจสอบ ราชการ ประจำปี 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (2555, น. 18) พบว่า ปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีกรณีการกระทำผิดวินัยเนื่องจากรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และการขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบวินัย รวมทั้งขาดความใส่ใจในระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ ปฏิบัติราชการ โดยยึดถือความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เห็นระเบียบแบบ แผนของทางราชการเป็นเพียงวิธีการปฏิบัติงาน ไม่จำเป็นต้องยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนั้นการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรมิได้จำเป็นเฉพาะก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเท่านั้น แต่จำเป็นทั้งก่อนและหลังจากการ ได้รับการบรรจุและตลอดเวลาที่ทำงานอยู่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ

การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใดและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิ ภาพและประสิทธิ ผลด้านการบริหาร งาน บุคคลของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษา ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับใด

1.3.2 การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับใด

1.3.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก หรือไม่

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับมาก

1.4.2 การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงาน ด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ตามแนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 1998) แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ ของตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม

การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งศึกษาตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายการ ดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษาเพียง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย

1.5.2 ขอบเขตด้าน ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 43 คน และครูผู้สอนใน สถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกจำนวน 333 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

1.5.3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย) ด้านตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง 2) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 3) ด้านการจูงใจตนเอง 4) ด้านการเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น 5) ด้านทักษะทางสังคม

1.5.3.2 การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง) 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง) 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น ได้สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี และใช้พลังจากการรู้จักอารมณ์ซึ่งนำความคิด การกระทำ ตลอดจนแก้ไขความขัดแย้งในตนเอง ในชีวิตประจำวัน ในการทำงานและในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้

1.6.1.1 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้ความสามารถของตนเองและสามารถประเมินตนเองได้ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง

1.6.1.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม ควบคุมตนเองได้ ยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอด

1.6.1.3 ด้านการจูงใจตนเอง หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา โดยไม่ท้อถอย และมุ่งมั่นในการไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคงแม้จะมีอุปสรรค

1.6.1.4 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การมีความเข้าใจผู้อื่น รับรู้และยอมรับความต้องการของผู้อื่น ช่วยส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น รู้จักประสานความสัมพันธ์กับผู้อื่นและให้กำลังใจผู้อื่นเมื่อมีโอกาส

1.6.1.5 ด้านทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสื่อสารกับผู้อื่นได้สร้างความเข้าใจระหว่างกันได้มีความสามารถ ในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และทำให้ผู้อื่นมีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือ

1.6.2 การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงาน ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้จนส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย

1.6.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้าและกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

1.6.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และเร่งเร้าให้เข้าสมัครงานในสถานศึกษา ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงานมีการมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถานศึกษา

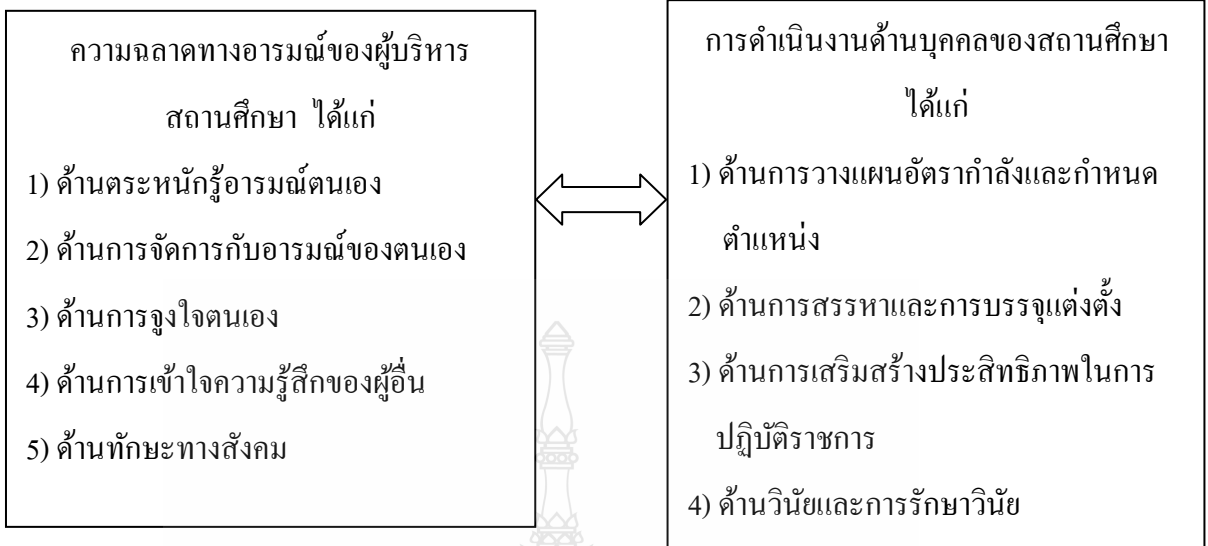
1.6.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

1.6.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองจังหวัดนครนายก 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอบ้านนา อำเภอปากพลี และอำเภอองครักษ์

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ด้านการรู้จักตนเอง ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม และ การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

1.8.2 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตน เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและรดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.1.4 ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.1.5 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.6 ลักษณะผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงต่ำและการประเมินความฉลาดทางอารมณ์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคล
 - 2.2.1 ความหมายของการดำเนินงานด้านบุคคล
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.3 หลักการในการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.4 ขอบข่ายของการดำเนินงานด้านบุคคล
- 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

อารมณ์เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์นอกเหนือไปจากระดับสติปัญญาเป็นแหล่งของพลังจิตใจที่สำคัญ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ความหวัง ความทะเยอทะยานเปลี่ยนแปลงความคิดไปสู่ความสุขและความสมบูรณ์ในชีวิต ความสามารถด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การเป็นที่ไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความอดทนและความมั่นคงทางอารมณ์ รวมเรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์

2.1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion)

กรมสุขภาพจิต(2544, น. 1) ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ว่าความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

ช่อลัดดา ขวัญเมือง (2542, น. 4) ได้ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกแยะ ประเมินค่า ยอมรับและแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริง รวมทั้งสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต การเรียนและการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543 น. 19) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเกิดมาจากความสามารถเรียนรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถ รู้พื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเอง จนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นในสังคมได้

ธีระ ชัยยุทธบรรยง (2544, น. 37) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการรู้จักเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น รักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการกับตนเองให้สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ ความเศร้า โศก ความยากลำบาก ความกลัวได้อย่างมั่นคง ทนต่อแรงปะทะทางอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี รู้จักนำพลังแห่งอารมณ์และความรู้สึกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและมีความสุขในชีวิต

ทศพร ประเสริฐสุข (2542, น. 94) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิดของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน สามารถระอคอยการ ตอบสนองความต้องการของตนเองได้ อย่างเหมาะสม สามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองในการเผชิญกับอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ รู้จักการขจัดความเครียดนำความ

คิดและการกระทำของตนไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต

โสภณ จุโลทก (2542, น. 78) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างฉลาด

เท็ดสก็ดต์ เดชดง 2543, น. 12) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึงความสามารถของบุคคลในการแก้ความขัดแย้งทางอารมณ์ การมองตนเองและผู้อื่นอย่างเข้าใจเห็นอกเห็นใจและการมีสติรู้ตน

ณัชชา สุกลาภา (2542, น. 56) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ค้นพบว่า E.Q. เป็นเรื่องของทักษะ (skill) ไม่ใช่เรื่องของกรรมพันธุ์หรือยีน จึงเป็นเรื่องของการเรียนรู้ที่สามารถเพิ่มพูนได้

การ์เดนเนอร์ (Gardner, 1993, p. 10) ได้ให้ความหมายของ EQ คือ ความสามารถหรือศักยภาพทางอารมณ์ของแต่ละคน และได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์เป็นสองลักษณะ คือ ความฉลาดต่อบุคคลอื่น (Interpersonal intelligence) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม และอีกลักษณะ คือ ความฉลาดในตนเอง (Intrapersonal intelligence) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของตนเอง และสามารถแยกแยะตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเอง นำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

โกลแมน (Goleman, 1998, p. 317) ได้ให้ความหมายของ EQ ไว้อย่างชัดเจนว่าหมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเองบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้โดยเชื่อว่าชาวอเมริกันนั้นแตกต่างจากชาวปัญญาแต่เสริมเกือกลูกกันคนที่เก่งแต่ขาด EQ มักจะมาทำงานให้กับคนที่มิระดับชาวปัญญาต่ำกว่าตนแต่มีความเป็นเลิศด้านทักษะความเก่งคน

ซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990, p. 185) ได้ให้ความหมายของ EQ ว่าคือความสามารถในการตรวจสอบและควบคุมความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นและใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

คูเปอร์ และ ซาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1997, p. 42) ได้ให้ความหมายของ EQ ไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ใจและประยุกต์ใช้พลังของตนเอาความรู้จักอารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มนำผู้อื่นได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักและเห็น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมี

สัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ความขัดแย้งเพื่อความริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้ชีวิตและการทำงาน

2.1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หรือ EQ มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ให้แนวความคิดที่สำคัญๆ ดังนี้

กรมสุขภาพจิตได้พัฒนาแนวคิดเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข (กรมสุขภาพจิต, 2543, น. 1-3)

ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์และความต้องการของตนเองการควบคุมอารมณ์และความต้องการได้และการแสดงออกอย่างเหมาะสม

2) ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่นประกอบด้วยการใส่ใจผู้อื่นการเข้าใจและยอมรับผู้อื่นและการแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

3) ความสามารถในการรับผิดชอบประกอบด้วย รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเองมีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

4) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเองประกอบด้วยรู้จักศักยภาพของตนเองสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

5) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาประกอบด้วยการรับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น

6) ความสามารถในการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นประกอบด้วยการรู้จักการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและแสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขมีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

7) ภูมิใจในตนเองประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในตนเองและเชื่อมั่นในตนเอง

8) พึงพอใจในชีวิตประกอบด้วย การรู้จักมองโลกในแง่ดีมีอารมณ์ขันและพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

9) มีความสงบทางใจประกอบด้วย การมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขรู้จักผ่อนคลายและมีความสงบทางจิตใจ

แสงอุษา โลงานานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร (2543, น. 77) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 5 ด้านคือ “SMILE” ดังนี้

1. S : Self Awareness คือการรู้จักอารมณ์ของตนเอง
2. M : Manage Emotion คือการควบคุมอารมณ์ของตนเองแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลเวลาและเหตุการณ์
3. I : Innovate Inspiration คือการสร้างสรรคอารมณ์ของตนสามารถรับรู้ควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงอารมณ์ของตนเองออกมาอย่างเหมาะสมถูกต้องกาลเทศะ
4. L : Listen with Head and Heart คือความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น
5. E : Enhance Social Skill คือความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในหลายรูปแบบเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer, 1990) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นกลุ่มของความสามารถที่บ่งบอกว่าการรับรู้อารมณ์ของบุคคลเป็นอย่างไรและมีความเข้าใจอารมณ์นั้นๆ ได้ถูกต้องแน่นอนอนึ่งเพียงใดหรือหากจะกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถกล่าวได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นเปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์ออกมาสามารถที่จะแยกแยะประสมประสานความคิดกับอารมณ์มีความเข้าใจและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญาและไหวพริบตลอดทั้งสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์ และยังได้จำแนกส่วนองค์ประกอบที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. การรับรู้อารมณ์การประเมินและการแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
2. การประสมประสานความคิดกับอารมณ์ ทั้งนี้เนื่องจากอารมณ์เป็นตัวนำความคิดในการสร้างสรรค์ผลงาน
3. การเข้าใจอารมณ์และการวิเคราะห์อารมณ์
4. การคิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี

บาร์ออน (Bar-On, 1992) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ โดยการแบ่งออกเป็น 5 ด้านคุณลักษณะที่สำคัญๆ ดังนี้

1. ความสามารถภายในตนประกอบด้วย ความสามารถในการตระหนักเข้าใจภาวะอารมณ์ของตนกล้าแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนและตระหนักรู้งานคือมีสติ

2. การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นมีน้ำใจเอื้ออาทรห่วงใยผู้อื่นตระหนักรู้เท่าทันความรู้สึกและความคิดของผู้อื่นได้ดี

3. ความสามารถในการปรับตัวประกอบด้วย ความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึกของตนเข้าใจและตีความสถานการณ์ต่างๆ ได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงมีความยืดหยุ่นในความคิดและความรู้สึกของตนได้ดีมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี

4. การมียุทธวิธีในการจัดการกับความเครียดประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการกับความเครียดและบริหารความเครียดได้ดีสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ดีและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

5. การจูงใจตนและสภาวะทางอารมณ์ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดีสามารถสร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนและผู้อื่นได้ดีมีความรู้สึกและแสดงออกถึงความสุขที่สามารถสังเกตเห็นได้

โกลแมน (Goleman, 1998, p. 93-102) ได้ปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์อย่างละเอียดมากขึ้นและได้เสนอแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

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

1) การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น และคาดคะเนผลที่จะตามมาได้

2) ความสามารถประเมินตนได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน

3) ความมั่นใจในตน เชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตน

4) ความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ในสภาวะที่เหมาะสมพอดี

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

1) การควบคุมตน สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ ความฉุนเฉียวได้

- 2) การเป็นคนที่ไว้วางใจ กระทบสิ่งต่าง ๆ โดยรักษาความซื่อสัตย์และคุณงามความดี
- 3) การเป็นผู้ใช้สติปัญญา แสดงความรับผิดชอบ
- 4) การมีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
- 5) การมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เปิดใจกว้างกับความคิดหรือข้อมูลใหม่ ๆ ได้อย่างมีความสุข

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

- 1) การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานที่ดี
- 2) การมีความจงรักภักดี ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่ม และองค์การ
- 3) การมีความคิดริเริ่ม และพร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสที่อำนวย
- 4) การมองโลกในแง่ดี เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อจนสำเร็จบรรลุ

4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) คือ การรับรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น สามารถรับรู้ สนใจเข้าใจในแง่จิตทรณะของผู้อื่นที่อยู่รอบข้าง ตัดสินใจทำอะไรโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นไม่ใช้ความคิดของตนเป็นหลัก ประกอบด้วย

- 1) การมีความเข้าใจผู้อื่น ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด และมุมมองของผู้อื่น สนใจผู้อื่นและความวิตกกังวลของผู้อื่นมากขึ้น
- 2) การมีจิตใจมุ่งบริการ คาดคะเน รับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลอื่น หรือผู้ที่มาติดต่อสัมพันธ์ด้วยได้อย่างดี
- 3) การพัฒนาผู้อื่นทราบความต้องการ ช่วยส่งเสริมให้เขามีความรู้และความสามารถให้ถูกทาง
- 4) การให้โอกาสบุคคลอื่น สามารถสังเกตเห็นความเป็นไปได้จากการมองเห็นความแตกต่างของคนโดยไม่แบ่งแยก
- 5) การตระหนักรู้ถึงทัศนคติ ความคิดเห็นของกลุ่ม สามารถคาดคะเนสถานการณ์และความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มได้

5. การมีทักษะทางสังคม (Social Skill) คือ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถเป็นมิตรกับบุคคลได้ทุกประเภท มีความสามารถในการพูดโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามกับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานและความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถทำให้ผู้ที่อยู่รอบข้างมีความสุข ประกอบด้วย

1) การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจมีกลวิธีในการโน้มน้าวความคิดเห็นของบุคคลอื่น ได้อย่างนุ่มนวล แนบเนียนและได้ผล

2) การตีความหมายที่ดี ชัดเจน ถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ

3) การมีความเป็นผู้นำ สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือผลักดันกลุ่มได้เป็นอย่างดี และถูกต้องทาง

4) การมีความสามารถกระตุ้น และริเริ่ม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

5) การมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งได้ดี เจรจาต่อรองแก้ไขหาทางยุติข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

6) การสร้างสายสัมพันธ์ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย

7) การมีความร่วมมือกันทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ให้เกิดพลังร่วมมือของกลุ่มหมวดสมรรถนะส่วนบุคคล เป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับตน ได้อย่างดี

คูเปอร์และซาวาฟ(Cooper & Sawaf, 1997, p. 125) ได้เสนอรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ที่เรียกว่า EQ Map ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้รอบทางด้านอารมณ์ (Emotional Literacy) เป็นลักษณะที่ทำให้เกิดการรับรู้การควบคุมตัวเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) เป็นลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดีและใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตและการทำงานให้เข้ากับศักยภาพและเป้าหมายของตัวเอง

4. ความกลมกลืนและความไปกันได้ทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) เป็นการใช้อารมณ์เพื่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถเผชิญปัญหาและความกดดันประกอบด้วย การแสดงออกด้านการหยั่งรู้การคิดใคร่ครวญการเล็งเห็น โอกาสและการสร้างอนาคต

เท็ดสัคดี เดชคง (2542, น. 62-65) กำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์หรือที่เรียกว่า ทักษะอารมณ์ ดังนี้

1. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ซึ่งอาศัยธรรมะหมวดพรหมวิหาร 4 เป็นตัวแทนของความเห็นอกเห็นใจ

2. สติ (Awareness) อาศัยธรรมข้อสติปัญญา 4 จะช่วยให้สงบจิตใจจากความว้าวุ่น ทำให้เข้าใจความหมายของชีวิต ซึ่งสติปัญญา 4 คือที่ตั้งของสติ การตั้งสติกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามความเป็นจริง คือตามที่สิ่งนั้นๆ มันเป็นของมัน ประกอบด้วย 1) การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย 2) การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา 3) การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต 4) การตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม

3. การแก้ไขข้อขัดแย้งการจัดการความเครียด (Conflict Solving / Stress Management) แบ่งความขัดแย้งในอารมณ์ตนเองและความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือธรรมชาติ การแก้ไขทำได้โดยใช้ปัญญาตามธรรมะในหลักอริยสัจสี่เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ไวซิงเจอร์ (Weisinger, 1998) ได้กำหนดความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วนคือส่วนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ใช้ปฏิบัติการภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Emotional Intelligence) และส่วนที่เกี่ยวกับเขาว์อารมณ์ในการเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal Emotional Intelligence) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ ช่วยตนเองได้ โดยพัฒนาเป็น EQ ในการทำงาน ลักษณะคือ EQ ภายในตัวบุคคลและ EQ ในความสัมพันธ์กับผู้อื่นดังนี้

1. EQ ภายในตัวบุคคลประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาการตระหนักรู้ตนเองให้สูงขึ้นด้วยการตระหนักรู้ตนเอง (Developing High Self-Awareness)

1.2 การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Managing Your Emotion)

1.3 การจูงใจตนเอง (Motivation Your Self)

2. EQ ในความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Developing Effective Communication Skill)

2.2 การพัฒนาความรู้ความชำนาญระหว่างบุคคล (Developing Interpersonal Expertise)

2.3 การช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเอง (Helping Others Help Themselves)

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย การรู้จักตน การควบคุมอารมณ์ การรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มีการเห็นใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถนำไปแก้ไขปัญหา สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเฉลียวฉลาด เพื่อนำสู่ความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ผู้วิจัยมีความสนใจความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ที่ผู้นำพึงมี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าครอบคลุมองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ จึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์ต่อบุคคลเป็นอย่างมากและสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้านใหญ่ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต, 2543, น. 5)

1. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการทำงาน นักจิตวิทยาพบว่าคนที่อารมณ์ดีจะมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ได้ง่ายตลอดจนมีทักษะในการติดต่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นขณะเดียวกันความฉลาดทางอารมณ์ยังทำให้เป็นคนมองโลกในแง่ดีสามารถสร้างกำลังใจให้ตนเองในยามล้มเหลวหรือมีปัญหาต่างๆ

2. ความฉลาดทางอารมณ์กับความรักและครอบครัวครอบครัวที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องอาศัยความรักความเข้าใจและยอมรับได้ในข้อบกพร่องของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีผลอย่างมากต่อความสงบสุขภายในบ้านหรือชีวิตคู่ การเรียนรู้การใช้ชีวิตคู่ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว การเรียนรู้ธรรมชาติและความต้องการของแต่ละฝ่ายจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งเพื่อจะได้เข้าใจคนที่เรารักได้ดียิ่งขึ้น

3. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการศึกษาในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุพบว่า เด็กจำนวนไม่น้อยที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์ความรู้สึกจนเสียโอกาสทางการศึกษา เช่น ปัญหาสารเสพติดปัญหาตั้งครรภ์ในวัยเรียน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ไม่ได้เกิดจากความอ่อนแอทางเขาวนปัญญาแต่มาจากความอ่อนแอทางอารมณ์ที่ไม่สามารถรู้เท่าทันและจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้

4. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อตนเองเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าจิตใจมีผลต่อร่างกายและความเครียดคือบ่อเกิดของโรคร้ายไข้เจ็บหลายชนิด เช่น โรคแผลในกระเพาะอาหาร ความดันโลหิตสูง ไมเกรน ไปจนถึงโรคร้ายเช่น มะเร็ง เมื่อคนเกิดความเครียดย่อมมีความวิตกกังวลหุดหู่เศร้าซึมทำให้ภูมิคุ้มกันโรคในร่างกายลดระดับลงทำให้ติดเชื้อหรือเจ็บป่วยได้ง่าย ในทางตรงกันข้ามคนที่อารมณ์ดี ย่อมส่งผลให้ออพฤติกรรมสุขภาพที่ดีทำให้มีสุขภาพแข็งแรง

ช่อลัดดา ขวัญเมือง (2542, น. 19) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร ระดับสังคมและระดับประเทศ มีความสำคัญทั้งในครอบครัว สถานศึกษา สถานที่ทำงานและชุมชน

Donaldson (1997, p. 2) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และมีความสำคัญมากกว่าเชาวน์ปัญญา บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง สามารถที่จะเผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายในชีวิต มองโลกในแง่ดี และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

วิระวัฒน์ ปันดินามัย (2544, น. 34-35) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนให้มนุษย์คิดได้อย่างชาญฉลาดและมีความสุขกับความคิดอ่านมากขึ้นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดอ่านเกี่ยวกับอารมณ์ของตนและของผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุขความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นการเรียนรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตนให้ตระหนักมีสติรู้เท่าทันสาเหตุและความแปรผันด้านอารมณ์ของตนเป็นการเรียนรู้พุดคุยภายในตนบริหารจัดการอารมณ์ภาวะอารมณ์อุปนิสัยใจคอของตนไปในทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่ายสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองในทางที่สร้างสรรค์ความฉลาดทางอารมณ์เป็นการนำเชาวน์อารมณ์ของตนออกมาติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Relations) ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการสื่อสาร ความเก่งคน ความเข้าอกเข้าใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) และเป็นบุคคลที่รักษาความได้ดุลของเหตุกับอารมณ์บริหารจัดการความสัมพันธ์งานในหน้าที่ของตนกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีงานก็ได้ผลคนก็ไม่เสียความรู้สึก

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

เทิดศักดิ์ เดชคง (2543, น. 20-24) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านตนเองช่วยให้เรียนหนังสือได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมต่อการเรียนที่ดีรักการศึกษาคหาความรู้สามารถปรับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมทำให้มีความสุขตามอัธยาศัย เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็จะเป็นผู้ที่มียุติธรรมในชีวิตรู้จักปรับปรุงตัวเองเสมอ รู้ว่าตนเองต้องการอะไรและสามารถเลือกกระทำการต่างๆได้อย่างเหมาะสมสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดี

2. ด้านครอบครัวช่วยให้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่นสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข

3. ด้านสังคมสิ่งแวดล้อมช่วยลดข้อขัดแย้งต่างๆ ทำให้การเอาเปรียบเห็นแก่ตัวในสังคมลดน้อยลงมีความรักใคร่ปรองดองทำให้สังคมน่าอยู่และมีความสุข

วิระวัฒน์ ปันดินามัย(2544 น. 35-37) เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์กับทุกชั้นนี้

1. พัฒนาการด้านอารมณ์บุคลิกภาพของเด็กความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เจริญสมวัย สร้างความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหา

2. การสื่อสารการแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตนสามารถทำได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะรู้จักยิ้มได้แม้ในใจรู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นได้อย่างตั้งอกตั้งใจ

3. การปฏิบัติงานความฉลาดทางอารมณ์เกื้อหนุนการยอมรับความคิดริเริ่มก่อให้เกิดการสร้างผลิตผลที่สนองเป้าหมายลดการลาขาดงานหรือย้ายงานเนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันให้มากขึ้นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีการมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีในที่ทำงานทำให้เราเคารพรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้มากขึ้นมีความสามารถปรับตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ต่างๆได้ดี

4. การให้บริการความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดการทำความรู้จักลูกค้ารับฟังความต้องการของลูกค้าและตอบสนองได้ดีสร้างความจงรักภักดีในการใช้สินค้าและบริการของหน่วยงาน

5. การบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์ช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคนได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองผู้นำผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดีจะเป็นผู้มีคำพูดและการกระทำตรงกัน (Integrity) มิใช่พูดอย่างหนึ่งแล้วทำอีกอย่างหนึ่งผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์มักกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมถูกต้องกาลเทศะ

6. การเข้าใจชีวิตของตนและของผู้อื่นความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของการศึกษา การศึกษาทำความเข้าใจคน (Insight) การมองเข้าไปในตนก่อนทำความเข้าใจผู้อื่นเมื่อเข้าใจตนเองเข้าใจผู้อื่นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจึงเป็นการมุ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่อย่างสูงสุดชีวิตครอบครัวก็จะเป็นสุขด้วยความเข้าใจกัน

2.1.4 ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์

ในการบริหารงาน ไม่ใช่จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่างๆการมีความรู้ความสามารถเท่านั้นผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์หรือEQ (Emotion Quotient) รวมไปถึงผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

การบริหาร โรงเรียนเป็นกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทัศนคติค่านิยมพฤติกรรมและคุณธรรม สมเดช สีแสง(2545, น. 92) กล่าวว่าการบริหารโรงเรียนเป็นภาระงานของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนับตั้งแต่ครูอาจารย์นักการภารโรงตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่จะต้องมีส่วนร่วมเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด

สุรางศรี วิเศษ (2544, น. 111-113) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์หรือ EQ จะต้องมียอดคัมภ์ประกอบ 5 ด้านดังนี้

1. การรู้จักตนเอง (Self-awareness) ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องราวรู้จักตนเองรู้จักความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นรู้จักอารมณ์และความคิดที่เกิดจากอารมณ์และมีความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้น ได้ก็จะสามารถติดต่อประสานงานและสั่งการได้อย่างประสบผลสำเร็จ

2. จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ (Managing Emotion) การจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึงความสามารถในการควบคุมทางอารมณ์ของตนเองให้เป็นไปอย่างราบรื่นและเหมาะสม ไม่เป็นภัยต่อตนเองและสังคมการจัดการอารมณ์ให้มีเหตุผลจะเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. ความสามารถจูงใจตนเอง (Self-motivations) ความสามารถจูงใจตนเองหมายถึง การจัดการอารมณ์ของตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้เช่นแรงกระตุ้นจากความมานะความขยันอดทนความกระตือรือร้นความพยายาม

4. การเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น (Empathy) การเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น หมายถึงความสามารถในการอ่านความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง รวมไปถึงสามารถเข้าใจภาษา กายซึ่งเป็นท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นเป็นและมีความรู้สึกที่ว่าถ้าเราเป็นหรือเรามีอารมณ์อย่างเขาเราจะทำอย่างไร

5. การรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Relationships) การรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นหมายถึงความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและรักษาให้ยืนนานกับผู้อื่นได้รู้จักทำงานเป็นที่รู้จักเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายเป็นอย่างดี

มนัส บุญประกอบ (2543, น. 213) กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่งที่บทบาทในการควบคุมจัดการอารมณ์ในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตลอดจนสร้างแรงจูงใจความพอใจขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานดั่งที่นักจิตวิทยาบางท่านกล่าวไว้ว่า “งานก็ได้ผลคนก็เป็นสุข”

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 174-175) กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำที่จำเป็นต้องมี (Need to Have) ไม่ใช่ว่าหากมีไว้ก็เป็นการดี (Nice to Have) ปัญหาความเครียดกับผู้บริหารเป็นของคู่กันที่ไม่ต้องอาจหลีกเลี่ยงเพราะในแต่ละวันต้องพบกับอารมณ์ที่หลากหลายของลูกน้องจากเพื่อนร่วมงานจากกรปฏิบัติงานต่างๆ

บัณฑิตย ทุมเทียง (2548, น. 23) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือ EQ คือความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น ได้สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันเป็นอย่างดีรวมถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ตลอดไปหากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างแน่นอน

ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ คือจำเป็นต้องมี (Need to Have) เพราะหากผู้บริหารหรือผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ย่อมต้องส่งผลดีต่อผู้บริหารผู้นำเองในการจัดการอารมณ์ของตนเองและบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดการทำงานเป็นทีมผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผู้บริหารหรือผู้นำถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์สามารถรู้และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตัวเองและของผู้อื่นเห็นอกเห็นใจมองโลกในแง่ดีก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใจลูกน้องเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและผู้รู้จักซึ่งทำให้สามารถครองตนครองคนและครองงานได้ความสำเร็จของงานก็จะตามมา

2.1.5 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ แสงอุษา โลจนานนท์ และ กฤษณ์ รัชยาพร (2543, น. 7-78) เสนอว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เริ่มจากการสื่อสารกับตัวเอง เพราะคนที่เรายู่ด้วยมากที่สุด และต้องรองรับอารมณ์ที่พลิกผัน ที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ต่างกันมากที่สุด คือ ตัวเราเอง ฉะนั้นถ้าไม่บริหารอารมณ์จะตกเป็นทาสอารมณ์ของตัวเองเสมอ อารมณ์ส่งผลไปถึงพฤติกรรมและแสดงออกกับคนรอบข้าง และถ้าสามารถบริหารการแสดงออกอารมณ์ของตัวเองได้แล้ว ย่อมสามารถตั้งรับหรือล่วงรู้หรือคาดเดาถึงอารมณ์ของคนรอบข้างเพื่อเป็นรากฐานในการก้าวไปสู่ความสามารถในการบริหารอารมณ์ของคนรอบข้างได้ด้วยสำหรับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 133) กล่าวว่าผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถวัดได้จากพฤติกรรมของการบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นบารมีอย่างหนึ่งของผู้นำในอดีตมีความเชื่อกันว่าผู้นำมีเก่งอย่างเดียวย่อมเพียงพอที่จะทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จได้ เพราะงานบรรลุเป้าหมายซึ่งในการบรรลุเป้าหมายนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกเป็นสุขด้วยจึงจะถือว่าเป็น

ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักเป็นผู้ที่โน้มน้าว
ผู้คนให้ปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญสอนผู้อื่นได้

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์ (2544, น. 140) ให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทาง
อารมณ์ดังนี้

1. รู้จักตนเองรู้เท่าทันสถานการณ์ของตนเองรู้จักเด่นด้อยในความเป็นตัวของตัวเอง
2. ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกการแสดงออกของตนเองได้ให้ถูกกับกาลเทศะปรับตัวเองให้เข้า
กับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี
3. สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองมองโลกในแง่ดีมีความคิดริเริ่มไม่ท้อถอยง่าย
4. แสดงความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจผู้อื่นตระหนักรู้ในความรู้สึกรู้ความต้องการของผู้ที่สร้าง
สายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้ดี
5. มีทักษะทางสังคมที่ดีเข้ากับผู้อื่น ได้ดีมีมารยาทมีอารมณ์ขันสามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะ
หน้าต่างๆ ได้เป็นอย่างดีมีไหวพริบและสร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลายๆฝ่ายได้

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์(2544น.141)กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละบุคคลว่ามีทักษะ
ความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์ในระดับที่แตกต่างกันผู้มีทักษะความฉลาดทางอารมณ์ด้าน
ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูง (High Empathetic Relating)อาจเป็นผู้ที่รู้จักตนเองไม่ดื้อนักก็ได้บางคนเก่ง
ในความเข้าใจและช่วยเหลือผู้อื่นมากแต่พอเจอปัญหาแล้วแก้ไขด้วยตัวเองไม่ได้ผู้ที่มีสติรู้เท่าทัน
สภาวะอารมณ์ของตนระมัดระวังคำพูดการโต้ตอบของตนกับผู้อื่นอาจมีทักษะการเข้าคนไม่ดีนัก
สำหรับความฉลาดทางอารมณ์กับความเหมือนและความต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายแล้วในภาพรวม
พบความแตกต่างอยู่บ้างว่าโดยเฉลี่ยแล้วผู้หญิงเป็นผู้ที่รู้จักสภาวะอารมณ์ของตนได้ดีกว่าผู้ชายมีการ
แสดงความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลแสดงความเป็นน้ำใจมีความเก่งคนมากกว่าผู้ชายในขณะที่
ผู้ชายเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะมีความมั่นใจในตัวเองมองโลกในแง่ดีอดทนต่อความเครียดและต่อแรง
กดดันต่างๆ ได้ดีกว่าผู้หญิงและมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้หลากหลายมากกว่า
ผู้หญิงบางคนเป็นผู้ที่มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและเผชิญต่อความ
เครียดและแรงกดดันต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ชาย ซึ่งโกลแมน (Goleman, 1998) เชื่อว่าโดยภาพรวมแล้วความ
ฉลาดทางอารมณ์ของผู้ชายและผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ง่ายการ
มีทักษะอารมณ์ที่ดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งที่บ้านและที่ทำงานหรือในเวลาออกสังคม
ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้มองโลกในแง่ดีทำให้ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างไม่ย่อท้อสามารถ
สร้างกำลังใจให้กับตนเองในยามที่มีปัญหาซึ่งต่างจากการมองโลกในแง่ร้ายที่มักมองเห็นแต่ปัญหา

และความยุ่งยากทำให้ขาดกำลังใจที่จะผลักดันให้ฟันฝ่าอุปสรรคกรมสุขภาพจิต (2544, น. 15-17) ให้เห็นว่าชาวปัญญาที่ดีหรือไอคิวสูงไม่อาจบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานเสมอไปหากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก “ความเก่งงาน” เพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอหากยังต้องมี “ความเก่งคน” ประกอบด้วยปัญหาที่สร้างความยุ่งยากลำบากใจในการทำงานจึงมักมาจากผู้ร่วมงานมากกว่าตัวงานจริงๆ โดยเฉพาะในโลกของการทำงานปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับคนหมู่มากต้องติดต่อประสานงานประสานความร่วมมือเพื่อให้แต่ละฝ่ายขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยเห็นว่ากรมสุขภาพจิตได้เสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่สอดคล้องกับภารกิจการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นการสร้างความฉลาดทางอารมณ์เกิดจากการพัฒนาที่ตัวเราเองและการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นกรมสุขภาพจิต (2544, น. 18-19) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนี้

1.1 เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของอารมณ์บุคคล

1.2 รับฟังทำความเข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น

2. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานสำหรับตนเองกรมสุขภาพจิต (2544, น. 20-21) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานสำหรับตนเองดังนี้

2.1 รู้ทันความรู้สึกเท่าทันอารมณ์ตนเอง

2.2 รับผิดชอบต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น แยกแยะวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยเหตุผลไม่คิดเอาเองด้วยอคติหรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เพราะอาจทำให้การตีความในปัจจุบันผิดพลาดได้

2.3 จัดการอารมณ์ไม่ดีที่เกิดขึ้นได้สามารถคลี่คลายสลายให้หมดไปด้วยการรู้เท่าทันและหาวิธีจัดการที่เหมาะสม

2.4 ฝึกใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิดให้อารมณ์ได้ปรับแต่งและปรุงความคิดให้เป็นไปในทางที่มีประโยชน์ฝึกคิดในด้านบวกเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ในที่คับขัน

2.5 เติมใจให้ตนเองโดยการหัดมองโลกในแงุ่มที่สวยงาม

2.6 ฝึกสมาธิด้วยการกำหนดรู้ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่

2.7 พยายามควบคุมอารมณ์ให้ได้และตั้งเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงานให้ชัดเจน

2.8 เชื่อมั่นในตนเอง

2.9 กล้าลงทำในสิ่งที่ยากกว่าในระดับที่คิดว่าทำได้

3. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในความรักและครอบครัว

4. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษากรมสุขภาพจิต (2544, น. 24) เสนอว่าเด็กจะเรียนดีและมีอนาคตที่ดีได้นั้นนอกจากความสามารถทางวิชาการแล้วยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆอีกมาก โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุมีเด็กจำนวนไม่น้อยที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกจนทำให้เสียโอกาสทางการศึกษาไปอย่างน่าเสียดายเช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยเรียนหรือปัญหาด้านพฤติกรรมอื่นๆ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้มาจากความอ่อนแอทางชีวปัญญาแต่มาจากความอ่อนแอทางอารมณ์ที่ไม่สามารถรู้เท่าทันและจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกทั้งของตนเองและผู้อื่น ได้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่างๆซึ่งกรมสุขภาพจิต(2544 น. 25) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษาดังนี้ 1) สร้างประชาธิปไตยในการเรียน 2) เรียนรู้เรื่องอารมณ์ 3) เริ่มต้นที่ครูทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

5. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อตนเองกรมสุขภาพจิต (2544, น. 26) เสนอว่าอารมณ์ดีร่างกายก็มีความแข็งแรงตามไปด้วยตรงกันข้ามเมื่อมีความเครียดวิตกกังวลหุดหู่หรือเศร้าซึม ภูมิคุ้มกันในร่างกายจะลดลงทำให้ง่ายต่อการติดเชื้อหรือเจ็บไข้ไม่สบายผู้มีอารมณ์ดียังเป็นผู้มีเสน่ห์ ใครๆอยากอยู่ใกล้ตรงข้ามกับผู้ที่มีความเครียดหงุดหงิดเจ้าอารมณ์ไม่มีใครอยากมาเกี่ยวข้องกับ ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยให้คนมองโลกในแง่ดีมีความสุขมีความพอใจและยอมรับได้กับสภาพที่เป็นอยู่แม้อาจไม่เป็นที่พึงปรารถนาก็ตามกรมสุขภาพจิตได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อตนเองดังนี้ 1) รู้ตัวรู้ตน 2) รู้ทันรู้คน 3) รู้สร้างกำลังใจ

2.1.6 ลักษณะของผู้มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำและการประเมินความฉลาดทางอารมณ์

ทศพร ประเสริฐสุข (2542, น. 24) กล่าวว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจะเป็นคนที่มีลักษณะดังนี้

1. สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเองได้
2. สามารถเผชิญกับความคับข้องใจและการแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างราบรื่น
3. ควบคุมแรงกระตุ้นภายในของตนหรือสามารถควบคุมตนเองได้
4. สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการ
5. มีวิธีจัดการความเครียดที่จะไปขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้
6. สามารถควบคุมอารมณ์บริหารอารมณ์ได้
7. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง

8. เป็นผู้นำและสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมีความสุขทั้งที่บ้านและสถานที่ทำงาน
9. เป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดีมีความสุข

คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจะเป็นคนที่มีความสามารถแสวงหาความสุขและค้นพบความสุขได้ไม่ยากมักจะมีทักษะในการเข้าสังคมมนุษย์ชอบสังคมนำเรื่องเปิดเผยชอบทำให้คนอื่นมีความสุขซื้อตรงรักษาคำมั่นสัญญา (Integrity) ตรงไปตรงมามองโลกในแง่ดีเมื่อมีความขัดแย้งหรือมีความคับข้องใจก็สามารถแก้ไขความขัดแย้งทั้งของตนเองและบุคคลรอบข้างได้อย่างมีสติและเหมาะสม

คนที่คนมีเซาว์ปัญญาสูงแต่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำมักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยมีความสุข เพราะคนที่มีความฉลาดสูงแต่ขาดการพัฒนาทางด้านอารมณ์มักจะกลายเป็นคนที่มีลักษณะอวดเก่ง เอาตัวรอดเป็นใหญ่ไม่ค่อยเป็นมิตรไม่มีลักษณะการอ่อนน้อมถ่อมตนเพราะเป็นคนมั่นใจในตนเองสูง ทะเยอทะยานคิดมากหงาขาดมิตร (บัณฑิตย์ ทุมเทียง, 2548, น. 21)

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 131) ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือต่ำกับลักษณะงานบางประเภทที่ต้องพบปะผู้คนมากลักษณะงานไม่มีแนวปฏิบัติหรือ โครงสร้างที่ตายตัวลักษณะงานแบบไม่เป็นทางการยืดหยุ่นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำก็จะทำงานดังกล่าวได้อย่างคับข้องใจ หงุดหงิดบ่อยส่วนงานที่ไม่ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์มากได้แก่งานที่ทำเสร็จโดยลำพังลักษณะงานที่มีการกำหนดขั้นตอนไว้อย่างชัดเจนไม่ต้องติดต่อกับผู้คนมากแต่หากได้ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมาปฏิบัติงานแล้วก็จะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่สามารถโดดเด่น

การประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ได้มีการพัฒนาแบบการประเมินหรือแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นมาหลายแบบ โดยทุกแบบประเมินมีจุดเน้นหลัก ๆ ที่เหมือนกัน คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) การเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น รวมถึงความมีอิทธิพลต่อผู้อื่นด้วย การประเมินความฉลาดทางอารมณ์นั้นสามารถทำได้โดยการประเมินตนเอง (Self-Scoring) หรือการประเมินแบบ 360 องศา คือ ประเมินจากคำติชม คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้มีอาวุโสสูงกว่าด้วย (ชนะ เอี่ยมอนันต์, 2549, น. 13-14)

อุษณีย์ โพธิสุข (2542, น. 29) กล่าวว่า การประเมินหรือตรวจวัดความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องยาก ถกเถียงกันไม่มีจบสิ้น เพราะต่างคนต่างมีความคิด ต่างคนต่างมีความเห็น เพราะไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขหรืออื่นๆ ได้ดังใจเรา เราจึงใช้เกณฑ์ประเมินจากพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ผู้ประเมินก็ต้องฝึกฝนการวางใจเป็นกลาง ประเมินตามความเป็นจริงจึงจะได้ผล

อรุณี หรดาล (ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ในเอกสารประกอบการบรรยายการประเมินทางจิตวิทยาว่าผู้ที่สามารถประเมินทางจิตวิทยาได้ประกอบด้วย ประเมินตนเอง คนอื่นประเมินและโดยการประเมินแบบ 360 องศา คือ

- 1 องศา : การประเมินตนเอง/ผู้บังคับบัญชาประเมิน
- 90 องศา : เพื่อนประเมิน
- 180 องศา : ระดับที่เหนือกว่าการประเมิน
- 360 องศา : การประเมินรอบทิศทาง

จากการศึกษาจึงสรุปได้ว่า การประเมินทางจิตวิทยาและการประเมินความฉลาดทางอารมณ์นั้นสามารถประเมินได้โดยตนเองหรือการประเมินแบบ 360 องศาก็ได้ ผู้วิจัยจึงใช้การประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแบบ 360 องศา โดยให้ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคล

2.2.1 ความหมายของการดำเนินงานด้านบุคคล

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ 2540, น. 140) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาศักยภาพและใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

สมยศ นาวิการ (2544, น. 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรหนึ่ง ตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน และการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จ บำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว

อิศรัตน์ ศรีวัฒนา (2540, น. 13) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การจัดการทุกอย่างเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ซึ่งทำให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, น. 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลกร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

รวมถึงการแสวงหาวิธีการทำให้สมาชิกในองค์กรนี้ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ
เกษียณอายุอื่นใด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2541, น. 1) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการดำเนินการ
การเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้ง
การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2541, น. 7) ได้ให้ความหมาย ว่าการบริหาร
งานบุคลากร หมายถึง การระบุนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานอันจะได้มาซึ่งบุคลากร
มาปฏิบัติงานตามความต้องการ และเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง
มีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดค่าตอบแทน
การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจและการดำเนินการทางวินัย ตลอดจน
การให้พ้นจากงาน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ 2542, น. 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหาร
หรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรและ / หรือบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร
ร่วมกัน ใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติ
เหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนา ให้บุคลากรของ
องค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจาก
การร่วมงานกับองค์กร ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

พนัส หันนาภินทร์ 2542, น. 15) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่องค์กรจัด ทรัพยากร
ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็น เมื่อ
ได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา ตอบแทน พัฒนา ประเมินผลการ
ทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณาให้ออกจากงาน
ตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น เช่น ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ไม่ว่าจะด้วยการด้อยความสามารถ
หรือการประพฤตินี้ไม่สมควรก็ตาม ในกรณีดังกล่าว ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบตัวกัน
เลย แต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้

บรรยงค์ ไตจินดา (2543, น. 16) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหา
บุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งผู้บริหารยังใช้
เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนา
คุณภาพและฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้

มีการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์แก่บุคคลที่อยู่ในองค์การ การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545, น. 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษาส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, น. 199) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพให้แก่คนงาน เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การ โดยกิจกรรมเหล่านั้นจะประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการ (Process) เริ่มต้นจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและประเมิน การบำเหน็จตอบแทน และการชำระรักษาคนงานให้มีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้วการดำเนินงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่วางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การลาออกจากราชการ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ที่เรียกย่อๆ ว่า “4 M” ซึ่งได้แก่ บุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคคลได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ประสิทธิภาพของการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างสภาวะการบริหารบุคคลให้บังเกิดผล หากมีแต่การจัดการที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่เพียงพอเพียงพอ แต่ขาดกำลังคนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารงาน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (254, น. 2) ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคล เป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุ ต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความ มุ่งหมาย

สมยศ นาวิกาน (2544, น. 5) กล่าวถึง ความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้นในการบริหารองค์การ เรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้จะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดการและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในวินัยที่ดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลดี สมดังความมุ่งหมาย แต่ถ้าหากได้คนดีมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ปัญหาอื่นๆ ก็จะลดน้อยลง

อิสรรัตน์ ศรีวัฒนา (2540, น. 44) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบุคคลทำให้เกิดปัจจัยต่างๆ ตั้งแต่เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, น. 9) กล่าวว่า มนุษย์มีความสำคัญมากกว่าการเป็นทรัพยากร แต่มนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Asset) หรือเป็นทุน (Capital) ให้แก่องค์การ องค์การใดจะสามารถทำให้มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ทรงค่าได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์การ หรือที่เรียกง่าย ๆ ว่า “การบริหารงานบุคคล” นั่นเอง

บรรยงค์ โตจินดา (2543, น. 20-21) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นนับวันที่จะมีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ トラบใดที่เรายอมรับความจริงว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น และใช้วิทยาการสูงขึ้นมีวิสัยทัศน์สามารถขุดเยียมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคน เพราะคนต้องเป็นนายเครื่องจักรวันยังค่ำ คือ คนเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้เครื่อง เช่นผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) ผลิต โปรแกรม (Software) สั่งให้เครื่องทำตามคำสั่งทำให้ได้งานที่ละเอียดรวดเร็ว และมีข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่มีเลย

อำนาจ แสงสว่าง (2544, น. 35) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผน เพื่อจัดบุคลากรที่ดีมีคุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ

2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางวิชาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มากขึ้น

4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ

5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอาใจเอาเปรียบกัน ช่วยทำให้องค์กรเป็นสังคมที่มีความสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545, น. 16) กล่าวว่า “บุคคล” ในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ ดังคุณให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่สุดแล้ว คิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นหากขาดซึ่งบุคลากรที่ดี ก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้นทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคน

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่ทำให้หน่วยงานดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะถือว่าความสำเร็จต่างๆ เกิดจากบุคคลในหน่วยงานเป็นสำคัญ บุคคลทำให้เกิดปัจจัยตั้งแต่เงิน วัสดุอุปกรณ์ และหลักการจัดการ ดังนั้นหน่วยงานจึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานให้มากที่สุด นอกจากนั้นยังต้องสร้างคุณธรรม ความมั่นคงให้กับอาชีพ อีกทั้งยังคอยรักษาสภาพจิตใจของบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสะดวกสบาย มีสุขภาพพลานามัยที่ดี

มีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ส่วนมาจากการบริหารงานบุคคลที่ดีทั้งสิ้น

2.2.3 หลักการในการบริหารงานบุคคล

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542, น. 110-112) ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องขยายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในองค์กร ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัดตามความมุ่งหมายขององค์กร ระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่มี 2 ระบบ คือ

1) ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) มีคำที่เรียกต่างกัน ไปอาทิ ระบบหุบเลี้ยงหรือระบบสกรปรก (Spoils System) ระบบชอบพอกันเป็นพิเศษ (Favoritism) หรือระบบเล่นพวก (Nepotism) ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่เอาตำแหน่งทางราชการมาเป็นเครื่องมือหรือใช้ประโยชน์ทางการเมือง การให้ตำแหน่งทางราชการ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก แต่ใช้เหตุผลอื่น เช่น ความเป็นญาติ เพื่อนฝูง ผู้มีพระคุณ เป็นต้น จึงเป็นสาเหตุให้การบริหารราชการตาม

2) ระบบคุณวุฒิ (Merit System) เป็นวิธีเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยวิธีการเลือกสรรบุคคลโดยการสอบแข่งขัน ประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการโดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว

จากหลักการดังกล่าว การบริหารงานบุคคลจึงมีข้อดี เช่น ทำให้บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมีโอกาสเข้ารับราชการ ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยบุคคลากรมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรสูงขึ้น ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการ

สมเดช สีแสง (2543, น. 254) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ไว้ว่ามีลักษณะเด่น 4 ประการ คือ

1) หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หรือหลักโอกาสเท่าเทียมกัน ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกคนจะมีสิทธิ์ในการสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทนที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกันหรือในระดับเดียวกัน จะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน

2) หลักความสามารถ (Competence) การคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น จะต้องใช้วิธีการคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดยรับสมัครผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างกว้างขวาง แล้วจัดให้มีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก ผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า

ย่อมมีสิทธิ์ได้รับบรรจุแต่งตั้งก่อน นอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานเด่น
ย่อมได้รับการเลื่อนตำแหน่งก่อนผู้มีความเหมาะสมน้อยกว่า

3) หลักความมั่นคง (Security) เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร
เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นยึดเป็นอาชีพได้ โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ตราบไคบุคลากรยังมี
ความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูก
ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล มีเงินเดือนให้ระหว่างการทำงาน มีบำนาญ บำเหน็จให้เมื่อพ้นงาน

4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หลักการข้อนี้มีลักษณะที่มุ่งเน้น
เฉพาะข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ถือว่าข้าราชการประจำต้องตั้งมั่นอยู่ในความเป็นกลาง
ทางการเมือง มิถูกแทรกแซงทางการเมือง หรือถูกบังคับให้อยู่ภายใต้อำนาจหรืออิทธิพลของการเมือง
ใด ๆ และให้ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ได้วิวัฒนาการมาจากแนวความคิดแบบเก่าจาก ก
ผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงฝ่ายเดียวมาเป็นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด
เห็นต่อการพัฒนาขององค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 171) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1) การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การดำเนินงานต้องมีการวางแผน
มีระบบงาน และกำหนดวิธีการขึ้นมาอย่างรัดกุม โดยนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อกำหนด
ระบบการทำงานที่เหมาะสม การวัดผลงาน ระบบค่าจ้างจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

2) งานทางด้านสวัสดิการ (Welfare Movement) เป็นการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการทั่วไป
ได้แก่ สุขภาพอนามัย ความช่วยเหลือทางสังคม และสภาพการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรใน
องค์กรมีความพอใจในงานและส่งผลต่อการตั้งใจทำงาน

3) การบริหารการจ้างงาน (Employment Management) เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรที่ถูก
จัดตั้งขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่รับคนเข้าทำงาน เลือคนงาน บรรจุแต่งตั้งการเก็บบันทึกเกี่ยวกับคนงาน
การฝึกอบรมและสวัสดิการ เป็นต้น

4) จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology) เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของคนแต่ละ
คน ธรรมชาติของคน และการกระตุ้นให้คนทำงานตามความเสมอภาคของตน ซึ่งเป็นประโยชน์ใน
การคัดเลือก อบรม การบรรจุ การส่งเสริมสมรรถภาพของคนและการแก้ปัญหาอื่นเกี่ยวกับคน

5) สุขภาพและความปลอดภัย Health and Safety) เป็นการจัดให้มีการดูแลและประกันทางด้าน
สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน คือ ให้คนงานมีประกันอุบัติเหตุได้รับการพยาบาลเมื่อได้รับ
การบาดเจ็บ มีรายได้เลี้ยงตัวขณะที่ได้รับการรักษาและไม่สามารถทำงานได้หรือในกรณีทุพพลภาพ

6) ระบบสหภาพแรงงาน(Unionism) เป็นการรวมกลุ่มของฝ่ายพนักงานในรูปของสมาคมแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง เมื่อเกิดกรณีขัดแย้งสมาคมแรงงานจะเข้ามารับแทนพนักงาน เพื่อทำข้อตกลงที่ยุติธรรมทั้งสองฝ่าย

7) การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration)เป็นการพิจารณาอัตราค่าจ้างที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ค่าครองชีพ ลักษณะงานความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงาน และระดับการจ้างทั่ว ๆ ไปในตลาดแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รู้ล่วงหน้าว่าโครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือนเป็นอย่างไร

8) การพัฒนาและการฝึกอบรม (Development and Training)ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เกิดการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในความสามารถของการทำงานให้มากขึ้น จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร

บรรยงค์ โตจินดา (2543, น. 31) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะพื้นฐาน 4 ด้าน คือ

1) ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ใช้ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด สำหรับผู้บริหารนั้นควรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เนื่องจากผู้บริหารต้องสามารถแนะนำและสอนงานให้กับพนักงานได้

2) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) เป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลทุกระดับ เพราะการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง ต้องมีการประสานงาน การทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กร

3) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะการเป็นนักการจัดการทั้งในด้านคนและงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความคิดการไตร่ตรองที่ดี การใช้เหตุผลในการบริหารงาน มีปฏิภาณไหวพริบจัดข้อผิดพลาดได้อย่างรวดเร็วและสามารถเริ่มคิดหาเป้าหมายใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

4) มีทักษะด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสาร (Information Skill) เพื่อการวางแผนและตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ

2.2.4 ขอบข่ายของการดำเนินงานด้านบุคคล

สมานรังสี โยภฤกษ์(2540, น.2) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลคือทั่วไปควรประกอบด้วย การวางแผน วิชาการออกกฎหมายระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลการวางแผนกำลังคนกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือนการสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดขอบข่าย/ภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 51-60)

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายคือดำเนินงานขององค์การเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์การเป็นการล่วงหน้าและกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ประกอบไปด้วย

1) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1) วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.2) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

1.3) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

1.4) นำเสนออัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2) การกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติ

3) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครูมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มเติมจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มเติมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3.3) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข

ตำแหน่ง/ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี
พิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และ
เร่งรัดให้เข้าสมัครงานในองค์การ ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน มีการ
มอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งใน
องค์การ ประกอบไปด้วย

1) ดำเนินการจัดหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในสถานศึกษาในกรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ
ดังนี้

1.1) การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ
ในตำแหน่งครู ผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

1.2) การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผล
และความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อ
ขอความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ. เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้ว ให้
สถานศึกษาดำเนินการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณ ให้
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก 2.1
สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงิน
รายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3) การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ
ดังนี้

3.1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ให้เสนอคำร้องขอย้ายไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

3.2) การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ เสนอคำร้องขอ โอน ของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ ต่อไป และบรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

4) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1) กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4.2) กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับ ราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ แต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุ และแต่งตั้ง

4.3) กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ ทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการ ทหารให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4.4) กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการ เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ.มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5) การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติ ราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลาย คนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่ง รักษาการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือมีแต่ไม่ อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

5.2) กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนิ่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 ตั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาราชการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึงระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบไปด้วย

1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน และดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

1.2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ติดตาม ประเมินการพัฒนา รายงานผลการดำเนินงาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80) ศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดำเนินการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา

1.4) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 55) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.ศ.กำหนด รายงานผลการดำเนินงาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน จากนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาตั้งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายงานการตั้งเลื่อนและไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2.2) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี จากนั้น ตั้งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ และ รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.3) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย ให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยจากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จากนั้น ตั้งเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และ รายงานผลดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1) กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3.2) กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4) การดำเนินการเกี่ยวกับการบัญชีถือจ่ายเงินเดือน มีแนวทางการปฏิบัติโดยดำเนินงานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น มีแนวทางการปฏิบัติโดยดำเนินงานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

6) งานทะเบียนประวัติ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1) การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ให้สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

6.2) การแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด โดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบด้วยสูติบัตร ทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา และตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนนำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ. และดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ จากนั้นแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

7.2) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8) การขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

8.1) ผู้ขอมิบัตร กรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

8.2) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

8.3) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้

8.4) ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

9) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและ ให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึงการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ประกอบไปด้วย

1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยร้ายแรง

1.3) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) กรณีความผิดร้ายแรง

2.1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน ก.ค.ศ.

2.2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

2.3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก ตามผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

2.4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การอุทธรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

4) การร้องทุกข์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะสร้างเสริมและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3) หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแต่กรณี

5. การออกจากราชการหมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป เนื่องมาจากการลาออก การลดจำนวนพนักงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย ประกอบด้วย

- 1) การลาออกจากราชการ
- 2) การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่อ.ก.ศ.กำหนด
- 3) การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
- 4) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 5) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุทดแทน
- 6) กรณีมีมลทินมัวหมอง
- 7) กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ (6) ในการระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในประกาศกระทรวงตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้ระบุอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขต โดยให้สำนักงานเขตมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (2555, น. 3)

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 4. กำกับดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย
- วิสัยทัศน์ (Vision)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรวัยเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่สังคมความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยหลักธรรมาภิบาล
- พันธกิจ (Mission)
1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการสนับสนุนในการพัฒนาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมการสร้างศักยภาพสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คุณธรรม และจิตสาธารณะ
 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและสรรค์สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
 3. ส่งเสริมสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

5. สนับสนุนการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกและสถานศึกษาในสังกัด มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการสนับสนุนในการพัฒนาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริม การสร้างศักยภาพสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คุณธรรม และจิตสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และสรรค์สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย และพัฒนานวัตกรรมของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ด้านจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการสนับสนุนในการพัฒนาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมการสร้างศักยภาพสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คุณธรรม และจิตสาธารณะ

2. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และสรรค์สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

3. ด้านส่งเสริม สนับสนุนการค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรม ของระบบการประกันคุณภาพเป้าหมายความสำเร็จ

4. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการกระจายอำนาจมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

5. ด้านสนับสนุนการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกและสถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารจัดการ ที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ การดำเนินงาน ด้านบุคคลของ สถานศึกษา มีนักจิตวิทยา นักวิชาการ นักการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ได้ ศึกษาวิจัยไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์และการดำเนินงานด้านบุคคล ที่นักวิชาการได้ทำการวิจัยไว้จำนวนมากดังจะกล่าวพอเป็นสังเขปดังนี้

นิตยา เจริญศิริ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 ผลการศึกษา พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่าปกติ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

อุไร เอี่ยมสอาด(2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปกติ ระดับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

บัณฑิตย์ ทูมเทียง (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง ($r = 0.57$)

วิเชียร อามาตย์ทัศน์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ รองลงมาคือสูงกว่าเกณฑ์ปกติและพบว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าปกติเพียงเล็กน้อย และมีความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ดิลกฤทธิ อภิวัฒน์สิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง การศึกษาความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นงครักษ์ ทั้นเพื่อน 2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเองและด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีทักษะทางสังคมระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อังคณา นาสารี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) เท่ากับ .34

ศักดิ์ ชุณหกลาง 2552, น. 83-87) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะทางความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี เพราะความฉลาดทางอารมณ์จะส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำรงชีวิต

พิมพ์ใจ วิเศษ (2554, น. 106-107) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรากฏมากที่สุด คือ ความสามารถของใจตนเองและด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือ การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปรากฏมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงานและด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านของการเข้าใจผู้อื่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุด คือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลหรือที่เกี่ยวข้องหรือที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านบุคคล ก็มีผู้ทำการวิจัยเป็นจำนวนมากเช่นกัน จึงขอกล่าวพอสังเขปดังนี้

มีชัย น้อยเมืองคุณ (2542, น. 93-95) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคายพบว่า บุคลากรในโรงเรียน โดยส่วนรวมและจำแนกตามสภาพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและชำระรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีการปฏิบัติมาก 2 ข้อ ในแต่ละด้าน คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนมอบหมายงานทุกครั้ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานคำนึงถึงคุณวุฒิและประสบการณ์ ยกย่องและให้เกียรติบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความจำเป็นการพิจารณาบุคลากรยึดประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย แบบแผนของทางราชการ การประเมินพิจารณาความดีความชอบใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลักการประเมิน เพื่อพิจารณาคณ พัฒนางาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยส่วนรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มากกว่าครูอาจารย์ที่ทำหน้างานบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สงเคราะห์ ปีสานานนท์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการกำหนดความต้องการบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน การพัฒนาและชำระรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร มีปัญหาในระดับปานกลาง และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีปัญหาในการบริหารงานบุคลากรน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย

บริสุทธิ์ สังชาติ (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาพบว่าอยู่ในระดับน้อย ในการศึกษาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกัน มีสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุริยา ไสยลามา (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า การบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนรับมอบหมายงาน สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่อย่างเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยและทราบถึงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่างๆ ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลางทั้งหมด ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรจบ ศรีประภาพงศ์(2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านออกจากราชการ อยู่ในระดับน้อย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

จิราพรณ์ คชะวรงค์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

หนูพร สุภาชาติ (2552, น. 136-140) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล อยู่ใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงปัญหาการดำเนินการในการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยภาพรวมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด สกลนคร มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวม มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและด้านการออกจากราชการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการออกจากราชการผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี

4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

โกลแมน (Goleman, 1998) ได้ทำการวิจัยกลุ่มผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ จากบริษัทกว่า 200 แห่ง ในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ผลการวิจัยชี้ชัดว่าร้อยละ 67 ของความรู้ความสามารถที่บุคคลใช้เพื่อความสำเร็จในงาน คือ ความฉลาดทางอารมณ์ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กร เป็นต้น ร้อยละ 33 เป็นความสามารถทางสติปัญญา (Cognitive Abilities) และความรู้ความชำนาญในงาน (Technical Skills) และยัง พบว่า

ยังมีตำแหน่งในองค์กรสูงขึ้นเท่าไร ความรู้ความชำนาญในงาน และความสามารถทางสติปัญญาจะลดความสำคัญลง และความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญเพิ่มขึ้น

บัคแมน และซิทาเรเนียส (Bachman & Sitarenios, 2000) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบัญชีที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุดจำนวน 24 คน และที่ประสบความสำเร็จในอาชีพน้อยจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ บาร์-ออน (Bar-On) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ในการคัดเลือกบุคลากรจึงควรคำนึงถึงความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าอารมณ์อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉบับพลันได้ โดยอารมณ์ทำหน้าที่เป็นแรงขับหรือแรงต้านและเป็นแรงขับหรือแรงต้านทางอ้อมในด้านความสัมพันธ์กับเจตนาเชิงยุทธศาสตร์ ยิ่งไปกว่านั้นการเกิดขึ้นร่วมกันของอารมณ์ระหว่างผู้นำเชิงยุทธศาสตร์กับสมาชิกอื่นในองค์กร มีผลทางอำนาจ ได้แก่ อำนาจที่ได้มาหรืออำนาจที่สูญเสียไป สำหรับผู้นำเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในที่สุด อารมณ์ยังพิสูจน์ให้เห็นว่า ทำหน้าที่อยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

บูฟอร์ด (Buford, 2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความมีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ : การศึกษาหลักฐานร่องรอยความเที่ยงตรงของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับตัวแปรภายในบริบทขององค์กร เพื่อประเมินว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งเสริมระดับความสอดคล้องระหว่างการรายงานตนเองกับการรายงานของบุคคลอื่นและเพื่อสำรวจว่าความฉลาดทางอารมณ์มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหาร และภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ยืนยันความสัมพันธ์สอดคล้องกันทางทฤษฎีระหว่างตัวแปรของคะแนนการรายงานตนเอง (Self Report) ด้านบุคลิกภาพกับคะแนนการรายงานความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป (Transformational Leadership) และประสิทธิภาพการบริหารความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการให้คะแนนของผู้ได้บังคับบัญชา กับหัวหน้างาน และมีสหสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยระหว่างคะแนนการรายงานตนเองของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ทำให้ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารและภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป (Transformational Leadership) มีเพียงเล็กน้อย

ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ไม่มีส่วนในการอธิบายด้านประสิทธิภาพการบริหารอย่างเด่นชัด การขาดความสอดคล้องของตนเองกับบุคคลอื่นได้เกิดจากความฉลาดทางอารมณ์และอาจมีส่วนมาจากคุณสมบัติของการประเมิน เช่น การจำกัดตำแหน่ง การคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง โดยการให้

คะแนน และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเป็นต้น ความลาดทางอารมณ์อาจสะท้อนคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ อาจมีข้อจำกัดเนื่องจากอิสรภาพที่เกิดขึ้นระหว่างองค์ประกอบของความคิดเห็นเกี่ยวกับอารมณ์กับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ การวิจัยในอนาคตควรแยกให้เห็นข้อแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างความสามารถในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอารมณ์ และความสามารถ “ด้านความสำเร็จ” ควรยืนยันคุณสมบัตินเฉพาะของภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางอารมณ์

บรุนดิน (Brundin, อ้างถึงใน ธงชัย ถาวร 2546, น. 26) ได้ทำการวิจัยเรื่องอารมณ์ที่ดำเนินไปผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน (Emotions in Motion The Strategic Leader in A Radical Change Process) งานวิจัยนี้ แสดงภาพรวมทางอารมณ์ ในสาขาการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Change and Leadership) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) โดยติดตามศึกษาผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในสภาพเวลาจริงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน (Radical Change Process) การวิจัยครั้งนี้พบว่า อารมณ์ผนวกอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน ผลการค้นพบเน้นให้เห็นว่าผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leaders) มีปณิธานทางอารมณ์มาก และผูกพันอยู่กับยุทธศาสตร์ (Strategic) ของหน่วยงาน (บริษัท) และรู้สึก มีความรับผิดชอบส่วนตัวกับความก้าวหน้าของหน่วยงาน อารมณ์มีอยู่ในการปฏิบัติสัมพันธ์ประจำวันและเกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกับการบริหารงานบุคคลหรือที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านบุคคล มีดังนี้

ฮาร์ริส (Harris, 1979) ได้ศึกษาเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมิสซูรี ผลการวิจัย พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารงานบุคคลประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 6 ประการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผน กำลังคน, ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล, ความมั่นคงในงาน, การปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

แบลน (Blankes, 1991, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในรัฐแคลิฟอร์เนียเหนือสหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนายังล่าช้ากว่าหน่วยงานอื่น ถึงแม้ผู้บริหารจะมีความรู้สูงก็ตาม เขาเหล่านั้นยังไม่พร้อมในการบริหารงานบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณ และการวางตัวคนทำงาน

หรือตำแหน่งของบุคลากร ถ้าอาชีพรูปแบบการพัฒนาองค์กรหรือบุคลากรภาคธุรกิจเอกชนเป็น ตัวอย่างการบริหารบุคคลในโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

เมอร์เออร์ (Meier, 2001, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้หรือความเข้าใจของผู้ดูแลโรงเรียน Northern California เกี่ยวกับความขัดแย้งกับสมาชิกบอร์ดในพื้นที่ของการบริการทรัพยากรเกี่ยวกับ มนุษย์ พบว่า มีประเด็นการศึกษาดังนี้ การประเมินค่าบุคลากร เป็นประเด็นความขัดแย้งที่คน ส่วนมากทำให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างการขัดแย้ง ความขัดแย้งเส้นเขต เป็นรูปแบบที่มีอยู่ทั่วไปที่ทำให้เกิด มากที่สุด การติดต่อสื่อสารและการตอบกลับ เป็นกลยุทธ์แรกที่เด่นกว่าที่ผู้ดูแลใช้ในการจัดการกับความขัดแย้ง เทคนิคการวิเคราะห์บทบาท เป็นกลยุทธ์แรกที่ใช้ในการจัดการกับความขัดแย้ง ทัศนเวลา หรือเหมาะสมกับเวลา ความชัดเจน และการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการกับความขัดแย้ง การกำจัดความมาตรฐาน บทบาท และความรับผิดชอบกับบอร์ดช่วยสร้างความสัมพันธ์ ให้มีมากยิ่งขึ้น การสร้างทีม ความสัมพันธ์กับบอร์ด เป็นสิ่งสำคัญการตกลงไม่ให้เรื่องแปลกใจกับ บอร์ดหรือไม่ก็ผู้ดูแล คือกฎเกณฑ์ในการสร้างความไว้วางใจไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่ค้นพบบน พื้นฐานของข้อมูลทางเกี่ยวกับสถิติประชากร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษามี ส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะบริหารงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการร่วมกัน ทำงานต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความฉลาดทางอารมณ์รู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น รู้จักตนเอง เข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเพื่อนำไปสู่การบริหารงานได้ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และจากข้อมูลของผลการวิจัยต่างๆ เห็นว่าควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อทราบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาหรือไม่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 คน และข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 333 คน รวมประชากร 376 คน จากสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกจำนวน 38 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน และข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 184 คน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607-610) และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรฯ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	รวม
	สถานศึกษา	ครู		สถานศึกษา	ครู	
บ้านลาดช้าง	1	7	8	1	4	5
บ้านคลอง 14	1	14	15	1	8	9
บ้านทำนบ	1	4	5	1	2	3
บ้านดอนกลาง	1	15	16	1	8	9
บ้านหัวหมอน	1	6	7	1	3	4
บ้านชุมพล	1	12	13	1	7	8
วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม	1	9	10	1	5	6
บ้านปากคลอง 31	1	6	7	1	3	4
วัดประสิทธิเวช	2	19	21	1	10	11
วัดโพธิ์แทน	2	17	19	1	9	10
บ้านกลางคลอง 30	1	3	4	1	2	3
วัดสันติธรรมฯ	1	9	10	1	5	6
วัดทิวพุทธรังสรรค์	1	6	7	1	3	4
บ้านคลอง 1	1	3	4	1	2	3
วัดบางนางเล็ก	1	4	5	1	2	3
วัดใหม่พงษ์โสภณ	1	3	4	1	2	3
วัดจันทร์เรือง	1	2	3	1	1	2
วัดเข็มทอง	1	11	12	1	6	7
วัดอรุณรังษี	1	13	14	1	7	8
วัดพลอยกระจ่างศรี	1	14	15	1	8	9
วัดปากคลองพระอาจารย์	1	3	4	1	2	3
บ้านเคยใหญ่	1	5	6	1	3	4
บ้านช่องตะเคียน	1	5	6	1	3	4

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรกึ่ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	รวม
	สถานศึกษา	ครู		สถานศึกษา	ครู	
บ้านคลอง 23	1	5	6	1	3	4
บ้านปลายคลอง 22	1	5	6	1	3	4
บ้านคลอง 22	1	10	11	1	6	7
บ้านปากคลอง 17	1	4	5	1	2	3
บ้านคลองหกวา	1	8	9	1	4	5
บ้านคลอง 24	1	10	11	1	5	6
บ้านหนองขุม	1	2	3	1	1	2
วัดอารีราษฎร์	1	5	6	1	3	4
วัดราษฎร์ประดิษฐ์	1	5	6	1	3	4
วัดสุนทรพิชิตาราม	1	13	14	1	7	8
อนุบาลองค์กรกึ่ง	3	34	37	1	19	20
วัดสว่างอารมณ์	1	9	10	1	5	6
ชุมชนวัดอัมภาศิริวงศ์	1	9	10	1	5	6
บ้านคลองใหญ่	1	4	5	1	2	3
ชุมชนวัดเชิวโอสถ	2	20	22	1	11	12
รวม	43	333	376	38	184	222

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (2555)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์จากแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998, p. 319-320) มาแก้ไขสำนวนภาษาให้เหมาะสมกับประชากรที่วิจัย และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้น โดยศึกษาขอบข่ายความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล เอกสาร แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหา และการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 และต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยการหาค่า IOC พบว่าทุกข้อคำถามมีค่า 0.80 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วทดลองใช้ กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนวัดโพธิ์แทน โรงเรียนชุมชนวัดเขี้ยวโอสถ โรงเรียนวัดประสิทธิ์เวช และโรงเรียนอนุบาลองค์กรักษ์ รวม 30 คน เพื่อคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202-204) แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคล สถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.99

7. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อขอความร่วมมือในการนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวิจัย

3.3.2 นำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกแบบสอบถามที่กำหนดรหัสกำกับแบบสอบถามแล้ว ไปยังสถานศึกษาในจังหวัดนครนายกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตนเอง และส่งทางไปรษณีย์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 ตรวจสอบรหัสกำกับแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน จากนั้นประสานไปยังสถานศึกษาที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัย และติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

3.3.4 นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.4.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ให้คะแนนน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.4.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับใดแล้ว

นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวมการแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.4.2.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีการดำเนินงาน ในระดับใดแล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวมการแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย (Cohen, 1998) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage = %)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

3.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทดสอบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ประถมศึกษานครนายก เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ประถมศึกษานครนายก จำนวน 38 โรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน จำนวนแบบสอบถาม 222 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

4.3 การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ประถมศึกษานครนายก

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการ แปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมาย ดังนี้

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

X_{tot} หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 หมายถึง ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

X_2	หมายถึง	ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง
X_3	หมายถึง	ด้านการจูงใจตนเอง
X_4	หมายถึง	ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
X_5	หมายถึง	ด้านทักษะทางสังคม
Y_{tot}	หมายถึง	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
Y_2	หมายถึง	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
Y_3	หมายถึง	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
Y_4	หมายถึง	ด้านวินัยและการรักษาวินัย
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 222 ฉบับ แสดงจำนวนผลของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=222)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	72	32.40
หญิง	150	67.60
2. อายุ		
อายุ 20 - 25 ปี	4	1.80
อายุ 26 - 30 ปี	33	14.90
อายุ 31 - 35 ปี	30	13.50
อายุ 36 - 40 ปี	38	17.10
อายุ 41 - 45 ปี	20	9.00
อายุ 46 ปีขึ้นไป	97	43.70
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.50
ปริญญาตรี	152	68.50
ปริญญาโท	68	30.60
ปริญญาเอก	1	0.50
4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการ	32	14.40
รองผู้อำนวยการ	6	2.70
ข้าราชการครู	184	82.90
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ประสบการณ์ในกาทำงาน 1 - 5 ปี	33	14.90
ประสบการณ์ในกาทำงาน 6 - 10 ปี	33	14.90
ประสบการณ์ในกาทำงาน 11 - 15 ปี	23	10.40
ประสบการณ์ในกาทำงาน 16 - 20 ปี	28	12.60
ประสบการณ์ในกาทำงาน 21 - 25 ปี	25	11.30
ประสบการณ์ในกาทำงาน มากกว่า 25 ปี	80	36.00
รวม	222	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.70 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.50 ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา เป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 82.90 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00

4.2 ความความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก

จากการศึกษา ระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวม

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	4.06	0.65	มาก
2. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2)	3.99	0.72	มาก
3. ด้านการจงใจตนเอง (X_3)	4.13	0.64	มาก
4. ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	4.02	0.74	มาก
5. ด้านทักษะทางสังคม (X_5)	4.11	0.88	มาก
รวม (X_{tot})	4.06	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาศ $\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านจงใจตนเอง (X_3) ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้าน ทักษะทางสังคม (X_5) ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.88) และความฉลาดทางอารมณ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุดคือ ด้าน การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.72)

ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แยกตามรายด้าน ดังตารางที่ 4.3 - 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)

ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบว่าขณะนั้นตนเองรู้สึกอย่างไร	4.15	0.69	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ	4.11	0.71	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเกิดอารมณ์ที่บั่นทอนต่อการทำงาน เช่น โกรธ เสียใจ เป็นต้น	3.99	0.88	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองตลอดเวลาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	4.04	0.80	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ดำเนินงานภายใต้สภาวะกดดันได้	4.07	0.80	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จุดเด่นหรือจุดบกพร่องของตนเอง	3.98	0.85	มาก
รวม (X_1)	4.06	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่า

ขณะนั้นตนเองรู้สึกอย่างไร ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.69$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.71$) และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองตลอดเวลาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.80$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2)

ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองให้แสดงออกได้อย่างเหมาะสม	4.04	0.86	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ได้อย่างมั่นคง เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.97	0.83	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้	3.98	0.79	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ	4.05	0.77	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต	4.00	0.87	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้	4.09	0.81	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ เมื่อ โกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น	3.80	0.92	มาก
รวม (X_2)	3.99	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความฉลาด

ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจกระทำการสิ่งต่างๆ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.77) และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการจงใจตนเอง (X_3)

ด้านการจงใจตนเอง (X_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา	4.00	0.78	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้	4.09	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยให้ทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น	4.11	0.81	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.17	0.84	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.28	0.72	มาก
รวม (X_3)	4.13	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายกด้านการจงใจตนเอง (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความ

กระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.84$) และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.78$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)

ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน	3.95	0.94	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้อื่นไม่รู้สึกละอายในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.93	0.89	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นใจผู้ร่วมงาน เมื่อพบว่าพวกเขามีปัญหา	4.07	0.85	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุข เมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข	4.22	0.77	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรก่อนมอบหมายงานให้	4.05	0.81	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ดี	3.90	0.83	มาก
รวม (X_4)	4.02	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.77$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรก่อนมอบหมายงานให้ ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.81$) และความฉลาดทาง

อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านทักษะทางสังคม (X_5)

ด้านทักษะทางสังคม (X_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับบุคคลทุกประเภทได้	4.11	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	3.98	0.88	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้	3.92	0.91	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงานเสมอ	4.20	0.88	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน	4.13	0.87	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน	4.15	0.82	มาก
รวม (X_5)	4.11	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านทักษะทางสังคม (X_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.88) และความฉลาดทาง

อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใกล้เคียงความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.91)

4.3 การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก

จากการศึกษา ระดับของการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวม

การดำเนินงานด้านบุคคล ของสถานศึกษา (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง (Y_1)	4.13	0.63	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	4.16	0.60	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ (Y_3)	4.23	0.80	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	4.32	0.57	มาก
รวม (Y_{tot})	4.21	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.56) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.80) และการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติในระดับต่ำสุด คือ ด้าน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.63)

ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แยกตามรายด้านได้ผลดังตารางที่ 4.9 - 4.12

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน	4.18	0.72	มาก
2. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา	4.19	0.69	มาก
3. มีการมอบหมายงานให้บุคคลเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด	4.12	0.79	มาก
4. มีการดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน	4.08	0.74	มาก
5. มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.09	0.77	มาก
รวม (Y_1)	4.13	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.72) และการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีการดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติ	4.23	0.68	มาก
2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.21	0.72	มาก
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	4.05	0.87	มาก
4. การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.21	0.71	มาก
5. มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ	4.10	0.76	มาก
6. มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่	4.14	0.69	มาก
รวม (Y_2)	4.16	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้าน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) และการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของ
สถานศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
น่าน เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y₃)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ (Y ₃)	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน	4.18	0.72	มาก
2. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎ กติกาและ ระเบียบที่กำหนด	4.15	0.81	มาก
3. มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อ ผู้ร่วมงานต่อหน่วยงาน	4.23	0.72	มาก
4. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น	4.34	0.73	มากที่สุด
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมใน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.17	0.78	มาก
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.23	0.75	มาก
7. มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเหมาะสม	4.09	0.82	มาก
รวม (Y ₃)	4.23	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.73$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.75$) และการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.82$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)

ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการดำเนินการในการเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	4.34	0.70	มาก
2. มีการกำกับ ตรวจสอบและติดตามผลการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.29	0.65	มาก
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	4.36	0.68	มาก
4. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.43	0.65	มาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) (ต่อ)

ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
5. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา	4.44	0.63	มาก
6. มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น	4.12	0.86	มาก
7. การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.23	0.88	มาก
รวม (Y_4)	4.32	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้าน วินัยและการรักษาวินัย (Y_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.65) และการดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.86)

4.4 ความความสัมพันธ์ระหว่าง ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

จากการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมดังตารางที่ 4.13 - 4.18

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษานครนายก โดยภาพรวม

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา(X_{tot})	การดำเนินงานด้านบุคคล ของสถานศึกษา(Y_{tot})					ระดับ ความสัมพันธ์
	ด้านกรวาง แผนอัตรา กำลังแลษ (Y_1)	ด้านการ สรรหาและ การบรรจุ (Y_2)	ด้านการ เสริมสร้าง ประสิทธิ ภาพ(Y_3)	ด้านวินัย และการ รักษาวินัย (Y_4)	การดำเนิน งานด้าน บุคคล (Y_{tot})	
ด้านตระหนักฐำรตนเอง(X_1)	0.63**	0.63**	0.46**	0.56**	0.66**	ปานกลาง
ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง(X_2)	0.65**	0.67**	0.54**	0.63**	0.72**	สูง
ด้านการจูงใจตนเอง(X_3)	0.68**	0.66**	0.57**	0.64**	0.74**	สูง
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น(X_4)	0.66**	0.68**	0.57**	0.63**	0.74**	สูง
ด้านทักษะทางสังคม(X_5)	0.57**	0.60**	0.49**	0.57**	0.64**	ปานกลาง
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา(X_{tot})	0.70**	0.71**	0.58**	0.67**	0.77**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันในระดับสูง ($r = 0.77^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน การจูงใจตนเอง (X_3) และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ($r = 0.74^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง(X_2) กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ($r = 0.72^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($r = 0.46^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ แยกตามรายด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4.14 - 4.17

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้าน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	0.63**	ปานกลาง
ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2)	0.65**	ปานกลาง
ด้านการจูงใจตนเอง (X_3)	0.68**	ปานกลาง
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	0.66**	ปานกลาง
ด้านทักษะทางสังคม (X_5)	0.57**	ปานกลาง
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	0.70**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ในระดับสูง ($r = 0.70^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = 0.68^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) รองลงมา ($r = 0.66^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผน

อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.57^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะทางสังคม (X_5) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง(Y)

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	0.63**	ปานกลาง
ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2)	0.67**	ปานกลาง
ด้านการจูงใจตนเอง (X_3)	0.66**	ปานกลาง
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	0.68**	ปานกลาง
ด้านทักษะทางสังคม (X_5)	0.60**	ปานกลาง
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	0.71**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ในระดับสูง ($r = 0.71^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = 0.68^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) รองลงมา ($r = 0.67^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) และที่มีความสัมพันธ์

กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.60^{**}$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะทางสังคม (X_5) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	0.46**	ปานกลาง
ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2)	0.54**	ปานกลาง
ด้านการจูงใจตนเอง (X_3)	0.57**	ปานกลาง
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	0.57**	ปานกลาง
ด้านทักษะทางสังคม (X_5)	0.49**	ปานกลาง
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	0.58**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ในระดับสูง ($r = 0.58^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = 0.57^{**}$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) รองลงมา ($r = 0.54^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกับอารมณ์ของ ตนเอง (X_2) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.46^{**}$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	0.56**	ปานกลาง
ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2)	0.63**	ปานกลาง
ด้านการจูงใจตนเอง (X_3)	0.64**	ปานกลาง
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	0.63**	ปานกลาง
ด้านทักษะทางสังคม (X_5)	0.57**	ปานกลาง
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	0.67**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) ในระดับสูง ($r = 0.67**$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = 0.64**$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) รองลงมา ($r = 0.63**$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ต่ำสุด ($r = 0.56^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา (Y_{tot})

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	การดำเนินงานด้านบุคคล ของสถานศึกษา (Y_{tot})	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	0.66**	ปานกลาง
ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2)	0.72**	สูง
ด้านการจงใจตนเอง (X_3)	0.74**	สูง
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	0.74**	สูง
ด้านทักษะทางสังคม (X_5)	0.64**	ปานกลาง
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	0.77**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันในระดับสูง ($r = 0.77^{**}$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = 0.74^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจงใจตนเอง (X_3) และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา (Y_{tot}) รองลงมา ($r = 0.72^{**}$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา (Y_{tot}) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.64^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะทางสังคม (X_5) กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา (Y_{tot})

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ 2) ศึกษาการดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 222 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน และข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 184 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและได้รับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 222 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง

คอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

5.2 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 46 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการครูและมีประสบการณ์ ทำงานมากกว่า 25 ปี

5.2.2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อพบว่า ความฉลาด ทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการจงใจตนเอง รองลงมา คือ ด้านทักษะทางสังคม และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

5.2.2.1 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหาร สถานศึกษารู้ว่าขณะนั้นตนเองรู้สึกอย่างไร มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อย ที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองตลอดเวลาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ

5.2.2.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น

5.2.2.3 ด้านการจงใจตนเองพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อย ที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา

5.2.2.4 ด้าน การเข้าใจ ความรู้สึกของ ผู้อื่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุข เมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น ได้ดี

5.2.2.5 ด้าน ทักษะทางสังคม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

5.2.3 ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

5.2.3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการมีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือมีการดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

5.2.3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

5.2.3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

5.2.3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา มีระดับการ

ปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะทางสังคมกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

5.2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.68^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจตนเองกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.57^{**}$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะทางสังคมกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

5.2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.68^{**}$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.60^{**}$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะทางสังคมกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

5.2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันใน ระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.57^{**}$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการจูงใจตนเอง และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น กับการดำเนินงานด้านบุคคล ของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันใน ระดับต่ำสุด ($r = 0.46^{**}$) คือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านตระหนักรู้อารมณ์ ตนเอง กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประ สิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ราชการ

5.2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และคู่ที่มี ความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.64^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูง ใจตนเอง กับการดำเนินงาน ด้าน บุคคล ของสถานศึกษา ด้าน วินัยและการรักษาวินัย และคู่ที่มี ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r = 0.56^{**}$) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามี คุณลักษณะทางความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการควบคุม จัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่างๆที่เกิดขึ้นให้เหมาะสม เพื่อ สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน อย่างเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และยังช่วยให้การติดต่อสื่อสาร การประสานงานและการสั่งการ ต่างๆ ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงาน และการดำรงชีวิต ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543 น. 19) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่ง

ของความประสบความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเกิดมาจากความสามารถเรียนรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถรู้พื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเอง จนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นในสังคมได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมใจ วิเศษ (2554, น. 106-107) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของจิตลฤทธิ อภิวัฒน์สิงหะ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยของ นงครักษ์ ทันเพื่อน (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มักจะเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ดังที่มนัส บุญประกอบ (2543, น. 213) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่ง ที่บทบาทในการควบคุมจัดการอารมณ์ในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตลอดจนสร้างแรงจูงใจความพอใจขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานดังที่นักจิตวิทยาบางท่านกล่าวไว้ว่า “งานก็ได้ผลคนก็เป็นสุข ” และที่กัลยาณี พรหมทอง (2546, น. 31-32) พบว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะเข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารได้อย่างแน่นอน

5.3.1.1 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า ขณะนั้นตนเองรู้สึกอย่างไร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองตลอดเวลาเมื่อเผชิญกับ

สถานการณ์ต่าง ๆ ดังที่ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer, 1990) สรุปว่าความฉลาดทางอารมณ์ เป็นกลุ่มของความสามารถที่บ่งบอกว่าการรับรู้อารมณ์ของบุคคลเป็นอย่างไรและมีความเข้าใจ อารมณ์นั้นๆ ได้ถูกต้องแน่นอนเพียงใดหรือหากจะกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถกล่าวได้ว่าความ ฉลาดทางอารมณ์นั้นเปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์ออกมา สามารถที่จะแยกแยะประสมประสานความคิดกับอารมณ์มีความเข้าใจและสามารถแสดงอารมณ์ได้ อย่างมีปัญญาและไหวพริบตลอดทั้งสามารที่จะควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์ ทศพร ประเสริฐสุข (2542, น. 94) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ ถึงความรู้สึก ความคิดของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน สามารถรอ คอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างกำลังใจ ให้กับตนเอง ใน การเผชิญกับอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ รู้จักการขจัดความเครียดนำความคิดและการกระทำของตนไป ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุขและ ประสบความสำเร็จใน ชีวิต โกลแมน (Goleman, 1998, น. 317) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเองบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของ ตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ โดยเชื่อว่าเขาว่าอารมณ์นั้นแตกต่างจากเขาว่าปัญญาแต่ เสริมเกื้อกูลกัน

5.3.1.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบไม่ชอบ เป็นต้น ดังที่ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990, น. 185) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือความสามารถในการตรวจสอบ และควบคุมความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นและใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการ กระทำของตนเอง บัณฑิตย์ ทุมเทียง (2548, น. 3) สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือ ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อีกทั้งยังมีความสามารถ ในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น ได้สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้า ด้วยกันเป็นอย่างดีรวมถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตลอดไปหากผู้บริหาร เข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการ บริหารงานอย่างแน่นอนเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 19) สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์เกิดมา จากความสามารถเรียนรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่าง

เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถหรือฟื้นฟูอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเอง จนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นในสังคมได้

5.3.1.3 ด้านการจงใจตนเอง ในภาพรวมอยู่โดยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการจงใจตนเอง ในระดับสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็น โอกาสในการแก้ปัญหา ดังที่ กรมสุขภาพจิต(กรมสุขภาพจิต, 2543, น. 1-3) สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง คือความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเองประกอบด้วยรู้สึกภาพของตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย บาร์ออน (Bar-On, 1992) ได้เสนอแนวคิดว่าการจงใจตนและสภาวะทางอารมณ์ประกอบด้วยมุมมองโลกในแง่ดีสามารถสร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนและผู้อื่นได้ดี มีความรู้สึกและแสดงออกถึงความสุขที่สามารถสังเกตเห็นได้ไกลแมน (Goleman, 1998, น. 93-102) พบว่า การจงใจตนเองคือการใช้พลังความรู้สึกภายใน เพื่อเป็นสิ่งที่กระตุ้นเตือนให้ตนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงินหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีความพอใจที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงานที่จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ดี มองโลกในแง่ดี ไม่ทอดยถ่ออุปสรรคและความล้มเหลว

5.3.1.4 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ในระดับสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุข เมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของบุคคลากรก่อนมอบหมายงานให้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ดี ดังที่ ธีระ ชัยยุทธธรรม (2544, น. 37) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการรู้จักเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น รักษาสัมพันธภาพที่ดี กับผู้อื่นด้วยการจัดการกับตนเองให้สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ ความเศร้าโศก ความยากลำบากความกลัวได้อย่างมั่นคง ทนต่อแรงปะทะทางอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างดี รู้จักนำพลังแห่งอารมณ์และความรู้สึกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและมีความสุขในชีวิต สุราง ศรีวิเศษ (2544, น. 111-113) สรุปว่า การเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นเป็นความสามารถในการอ่านความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง รวมไปถึงสามารถเข้าใจ ภาษากาย ซึ่งเป็นท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่น และมีความรู้สึกที่ว่าถ้าเราเป็นหรือเรามีอารมณ์อย่าง เขาเราจะทำอย่างไร

5.3.1.5 ด้านทักษะทางสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านทักษะทางสังคม ในระดับสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงานเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ดังที่โสภณ จุโลทก (2542, น. 78) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างฉลาด ไวซิงเจอร์ (Weisinger, 1998) ได้กำหนดความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ใช้ปฏิบัติการภายใต้ตัวบุคคล และส่วนที่เกี่ยวกับเขาว์อารมณ์ในการเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งคนและการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตนเองได้

5.3.2 การศึกษาการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน และรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ดังที่เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545, น. 14) สรุปว่า การดำเนินงานด้านบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษาส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริยา ไสยลาม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่าการบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากมีชัย น้อยเมืองคุณ (2542, น. 93-95) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคายพบว่า บุคลากรในโรงเรียนโดยส่วนรวมและจำแนกตามสภาพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูงที่ อิศรัตน์ ศรีวัฒนา (2540, น. 44) พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบุคคลทำให้เกิดปัจจัยต่างๆ ตั้งแต่เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545, น. 16) กล่าวว่า “บุคคล” ในหน่วยงานนั้น

ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่สุดแล้ว คิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

5.3.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งในระดับสูงสุด คือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา รองลงมา คือ มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ดังที่พนัส หันนาคินทร์ (2542, น. 15) สรุปว่าการบริหารงานบุคคล คือ การที่องค์กรจัดวางกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา ตอบแทน พัฒนา ประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น

5.3.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในระดับสูงสุด คือ มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ รองลงมา คือ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดังที่อิสรณ์ ศรีวัฒนา (2540, น. 13) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่าคือการจัดการทุกอย่างเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ซึ่งทำให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพสมาน รังสิโยภฤกษ์ (2541, น. 1) สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

5.3.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในระดับสูงสุด คือ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้า

รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ดังที่ริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, น. 140) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้นๆปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาทรัพยากรนี้ไว้ อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

5.3.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านวินัยและการรักษาวินัย ในระดับสูงสุด มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา รองลงมา คือ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นดังที่สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544, น. 2) สรุปว่าหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย

5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพรรณ คะษวงค์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังที่สมยศ นาวิการ (2544, น. 5) กล่าวว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่ สติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้นในการบริหารองค์การ เรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้จะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดการและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต

และไม่ประพฤติอยู่ในวินัยที่ดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลดี สมดังความมุ่งหมาย แต่ถ้าวากได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ปัญหาอื่นๆก็จะลดน้อยลง

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครนายก ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง กับ การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าในการดำเนินงานด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกทางด้านความคิด และวิธีการตัดสินใจที่แตกต่าง กันไป ภายใต้การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด อาจส่งผลให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกทางอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม เกิดจากสิ่งเร้าต่างๆ ได้ ดังที่ ฉัตรชัย เทพขจร (2551, น. 86-87) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร สามารถดำเนินการกิจบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิศระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.4.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ พัฒนาและส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ ฝึกหรือพัฒนาการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเอง กระตุ้นการเอาชนะใจตนเอง พยายามเข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น รู้จักสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.4.1.2 ผลการวิจัยที่พบว่าการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรประชุมวางแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังและตำแหน่งให้ตรงกับความต้องการหรือความขาดแคลนมากที่สุด และควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีของบุคคลอื่นๆ

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ

5.4.2.3 ควรมีศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2545). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2543). อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- _____. (2544). อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ. (2545). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอป่าไร่ จังหวัดตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). โรงเรียนสร้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์. วัฏจักรการศึกษา. คมเพชร ฉัตรศุกกุล และพงษ์พรรณ เกิดพิทักษ์. (2544). การสร้างมาตรฐานและปกติวิสัยของความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราพรรณ คชะวาศ. (2551). ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- จุฑามาศ มีน้อย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์ เขต 1 และเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ช่อลัดดา ขวัญเมือง. (2542). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สถาบันราชภัฏ
พิบูลสงคราม).
- ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ. (2550). ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- ณัชชา สดลภา. (2542). โครงการหลักสูตรวิชาจริยศึกษาและทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนระดับชั้น
ประถมศึกษา. (รายงานการประชุมทางวิชาการเรื่อง ทักษะชีวิตและการเรียนรู้แบบมี
ส่วนร่วม). กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). ความฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. รวบรวมบทความทางวิชาการ
EQ กรุงเทพมหานคร.
- เทพินทร์ บุญกระจ่าง. (2547). ความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล
ของโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2543). E.Q. ความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
_____. (2542). จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
_____. (2543). EQ ความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- ธนะ เอี่ยมอนันต์. (2549). EQ ดีใน 7 วัน. กรุงเทพมหานคร: บิสดิต.
- ธงชัย ถาวร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมของผู้นำขอ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- ธีระ ชัยยุทธธรรม. (2544). “การพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์,” วารสารวิชาการ. (ฉบับที่ 4) :
36-40.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นงครักษ์ ทันเพื่อน. (2550). ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นิตยา เจริญศิริ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผล
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- บริสุทธิ์ สังชาติ. (2547). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาศกนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร).
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บัณฑิตย์ ทุมเที่ยง. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบัน
ราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมใจ วิเศษ. (2554). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มนัส บุญประกอบ. (2543). “อึดกับภาวะผู้นำในบางประเด็น”. ใน รวบรวมบทความทางวิชาการ EQ. (น. 213 -214). กรุงเทพฯ.
- มีชัย น้อยเมืองคุณ . (2542). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วาโร เฟิงส์วีสต์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วิเชียร อามาตย์ทัศน. (2548). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- วิณี ชิดเชิดวงศ์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์การทางการศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิมลน์ โกษาแสง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม).
- วิทยา ดำนรงค์กุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอดดูเคชั่น.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). เข้าวอารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศักดิ์ ชุ่นกลาง. (2552). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุดทอง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สงเคราะห์ ปีสานานนท์. (2543). **ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมยศ นาวิการ. (2544). **หลักการบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมเดช สีแสง. (2545). **คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 7).
ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพครู.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** (พิมพ์ครั้งที่ 17).
กรุงเทพฯ : ศาสตร์การสำนักงาน ก.พ.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ก.พ.
- สนอง เครือมาก. (2535). **คู่มือสอบและปฏิบัติการของผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2555). **แผนปฏิบัติราชการประจำปี.**
นครนายก: สำนักงาน.
- _____. (2555). **รายงานผลการดำเนินงาน โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา** . นครนายก: สำนักงาน.
- _____. (2555). **รายงานผลวิเคราะห์การตรวจสอบกลยุทธ์.** นครนายก: สำนักงาน.
- _____. (2556). **รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการตรวจราชการของ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2556.** นครนายก: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **การประกันคุณภาพการศึกษา เล่ม 1: แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.**
กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2555). “ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู สังกัด สพป.นครนายก. สืบค้นจาก:
<http://www.edunayok.org/Data55/teacher55.xls>.
- สุพจน์ ทราชแก้ว. (2545). **การวัดผลการปฏิบัติงาน.** (เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน). เชียงราย: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏ เชียงราย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรางศรี วิเศษ. (2544). (ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน).
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(5): 111-113.
- สุริยา ไสยลาม. (2547). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- แสงอุษา โฉมงามนทร์และกฤษณ์ รุยาพร. (2543). การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทย ๆ.
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มิตรนราการพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โสภณ จุโลทก. (2542). Who พุทธศาสตร์ Maslow และ E.Q. ในรายงานการประชุมทางวิชาการเรื่อง
ทักษะชีวิตและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิตกระทรวงศึกษาธิการ.
- หนูพร สุภาชาติ. (2552). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อรุณี หรตล. (ม.ป.ป.). การประเมินทางจิตวิทยา, สืบค้นจาก : <http://nbk.doae.go.th/knowledge/8aug/1#>.
- อังคณา นาสารี. (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการ
ตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี).
- อิศรัตน์ ศรีวัฒนา. (2540). ความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุไร เอี่ยมสะอาด. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา ๕. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง อดิศร สุทธิสาร. (2544). พัฒนา EQ เด็กได้อย่างไร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- อุษณีย์ โพธิ์สุข. (2542). E.Q. ปัญญาของมนุษย์ชาติ. กรุงเทพฯ: แฟมิลี่ไคเรค.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- Bachman, C. K., & Gill, S. (2000, September). "Emotional Intelligence in the Collection of Debt", *International Journal of Selection and Assessment*. 8(3): 176.
- Bar-On, B. R. (1992). **Emotional quotient inventory: A measure of emotional Intelligence. (Technecal manual)**. Toronto :Multi – health System Inc.
- Buford, B. (2002). **Management effectiveness personality leadership and emotional intelligence.** A study of the Validity Evidence of the Emotional Quotient, 140-170.
- Blankes. (1991). **A model job description for the personnel administrator position in North Carolina public school system. North Carolina :** the university of North Carolina At Greensboro.
- Cronbach, Lee. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5thed)**. New York: Harper Collins.
- Cohen J. (1998). **Statistical Power Analysis of the Behavioral Sciences (2nd)**. Hillsdale, NJ. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper, R. K., & Sawaf, Ayman. (1997). **Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organization**. New York: Berkley Publishing Group.
- Donaldson, J. (1997). **Symmetry and Stereochemistry**. (Online). Available : <http://www.emotionalsmarts.com/EmotionalSmarts.htm>.
- Gardner, H. (1993). **Multiple Intelligence : The Theory in Practice**. New York :Basic Books.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gibbs, N. (1995). "The EQ factor. *Time*. 24-31.
- Gibson and Others. (1973). **Organizational : Behavior, Structure, Process; Behavior, Dallas.**
Texas : Business Publication, Inc.
- Golemau, D. (1998). **Working with Emotional intelligence.** New York : Bantam Books.
- _____. (2002). **The New Leaders.** UK : Time Warner Books.
- _____. (1995). **Emotional intelligence : why it can matter more than IQ.** New York :
Bantam Books.
- Harris, B.M. (1979). **Personnel Administration in Education** . Boston : Allyn and Bacon.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). **Education administrators: Theory research and practic.**
New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). **Determination sample size for research activities.**
Education and Psychology Measurement, 607-610.
- Likert, R. F. (1961). **New Pattern of Management.** New York : McGraw-Hill.
- Meier, S.E. "Northern California school supertintents," perception regarding conficts with
bord members in the area of human resource administration," Disserttation Abstracts
International 62(02) : 413-A, 2001.
- McClelland. D.C. (1994). **The Achieving Society.** New Jersey : D. van Northland
company.
- Salovey, P. & Mayer .J.D. (1990). " **Emotional intelligence," Imagination, cognition and
personality.** New York: Basic Books.
- Weisinger, H. (1998). **Emotional Intelligence.** San Franciseo: Jossey Bass.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. อาจารย์นิติพร เนติ ผู้อำนวยการ โรงเรียนเลขธรรมกิตติวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง หัวหน้าภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.ธัญญภรณ์ เลาะห์เพ็ญแสง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



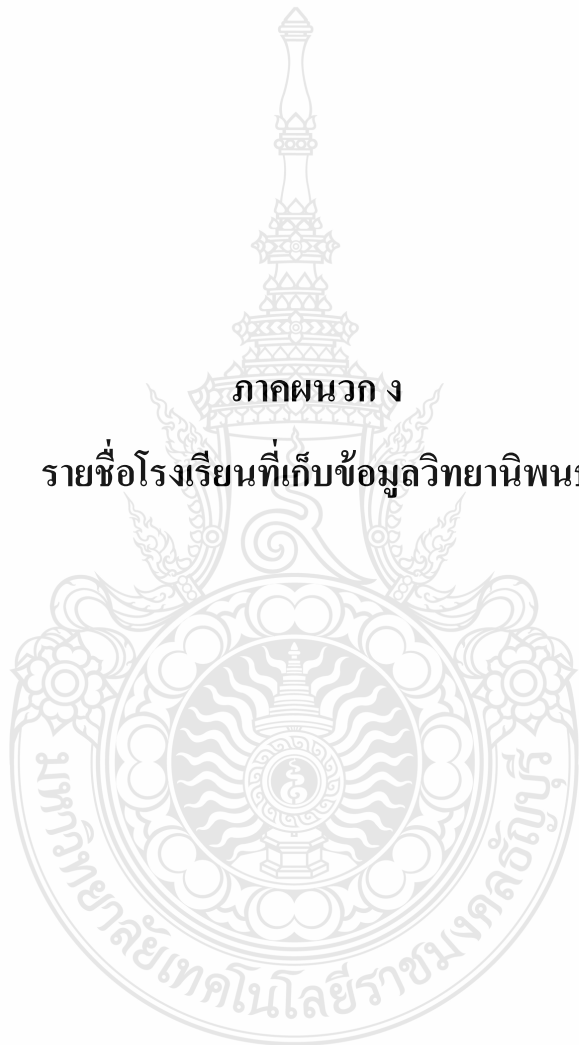
ภาคผนวก ข
การหาค่า IOC



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ภาคผนวก ง
รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูลวิทยานิพนธ์



ภาคผนวก จ
หนังสือราชการ



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล
ของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครนายก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1. 20-25 ปี <input type="checkbox"/> 2. 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 3. 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 4. 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 5. 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 6. 46 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> 2. รองผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> 3. ข้าราชการครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 15-20ปี <input type="checkbox"/> 5. 21 – 25 ปี <input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 25 ปี	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง								
1	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ว่าขณะนั้นตนเองรู้สึก อย่างไร	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของ ตนเองเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ของตนเอง ได้เมื่อ โกรธ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเอง ตลอดเวลาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ สอดคล้องกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จุดเด่นหรือจุดบกพร่อง ของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง								
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองให้ แสดงออกได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมสติได้เมื่อมีปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนความรู้สึกทางลบ เป็นทางบวกได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึก ชี้นำชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
12	ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจและยอมรับ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกลึกต่าง ๆ เมื่อโกรธ ขอบ ไม่ชอบ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจูงใจตนเอง								
14	ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็น โอกาสในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่าง สามารถแก้ไขได้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่ เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยให้ทำงาน ด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น								
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับ ในอารมณ์ของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้อื่นไม่รู้สึกเสีย หน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นใจผู้ร่วมงาน เมื่อพบว่า พวกเขามีปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุข เมื่อเห็นผู้อื่นมี ความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาถึงสภาพจิตใจ และอารมณ์ของผู้นั้นก่อนมอบหมายงานให้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการ ของผู้อื่น ได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
ด้านทักษะทางสังคม								
25	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับคน ทุกประเภทได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมี ความรู้สึกที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไกล่เกลี่ยความ ขัดแย้งระหว่างบุคคลได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับ ผู้ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาพึงพอใจในการสร้าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา

ข้อ	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง								
1	มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	มีการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	มีการดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง								
6	มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากร มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
10	มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
11	มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ต่อ บุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ								
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตาม ข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎ กติกาและ ระเบียบที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
14	มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมใน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
18	มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ข้อ	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านวินัยและการรักษาวินัย								
19	มีการดำเนินการในการเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำผิดวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	มีการกำกับ ตรวจสอบและติดตามผลการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
23	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีเหตุเกิดขึ้น	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
25	การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานด้าน บุคคลของสถานศึกษา
อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจงคำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับารดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาส นี้

(นางสาวสุรีย์พร รุ่งกำจัด)

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1. 20-25 ปี <input type="checkbox"/> 2. 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 3. 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 4. 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 5. 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 6. 46 ปีขึ้นไป	
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก	
4.	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> 2. รองผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> 3. ข้าราชการครู	
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 5. 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 25 ปี (*เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจง 1. โปรดอ่านรายการในแต่ละข้อ และระบุระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2. ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง							
1	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ว่าขณะนั้นตนเองรู้สึกอย่างไร						
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ						
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเกิดอารมณ์ที่บั่นทอนต่อการทำงาน เช่น โกรธ เสียใจ เป็นต้น						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองตลอดเวลาเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ดำเนินงานภายใต้สภาวะกดดันได้						
6	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จุดเด่นหรือจุดบกพร่องของตนเอง						

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง							
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองให้ แสดงออกได้อย่างเหมาะสม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ได้อย่าง มั่นคง เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยน ความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึกขุ่น ชาในชีวิต						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจและยอมรับ การเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึก ต่าง ๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น						
ด้านการจูงใจตนเอง							
14	ผู้บริหารสถานศึกษามองอุปสรรคให้เป็นโอกาส ในการแก้ปัญหา						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่าง สามารถแก้ไขได้						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่ เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยให้ทำงาน ด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง						

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น							
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับใน อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้อื่นไม่รู้สึกละอาย ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นใจผู้ร่วมงาน เมื่อพบว่า พวกเขามีปัญหา						
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุข เมื่อเห็นผู้อื่น มีความสุข						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาสภาพจิตใจและ อารมณ์ของบุคลากรก่อนมอบหมายงานให้						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการ ของผู้อื่น ได้ดี						
ด้านทักษะทางสังคม							
25	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับบุคคล ทุกประเภทได้						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมี ความรู้สึกที่ดีต่อกัน						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไกล่เกลี่ยความ ขัดแย้งระหว่างบุคคลได้						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่สุภาพกับ ผู้ร่วมงานเสมอ						
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง เครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอก โรงเรียน						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจง 1. โปรดอ่านรายการในแต่ละข้อ และระบุระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2. ความหมายของระดับคะแนน คือ

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง							
1	มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการ อัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่ขาดแคลน						
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของ สถานศึกษา						
3	มีการมอบหมายงานให้บุคคลเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด						
4	มีการดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน						
5	มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับ การวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา						
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง							
6	มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้ บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติ						

ข้อ	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มี จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ						
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ สรรหาและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน						
9	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้						
10	มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตาม ความรู้ความสามารถ						
11	มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ต่อ บุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่						
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ							
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตาม ข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน						
13	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎ กติกาและ ระเบียบที่กำหนด						
14	มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงานต่อหน่วย						
15	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น						
16	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมใน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						

ข้อ	การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
17	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใสตรวจสอบได้						
18	มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม						
ด้านวินัยและการรักษาวินัย							
19	มีการดำเนินการในการเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย						
20	มีการกำกับ ตรวจสอบและติดตามผลการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา						
21	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย						
22	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด						
23	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา						
24	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น						
25	การดำเนินการทางวินัยมีความ โปร่งใส และตรวจสอบได้						

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม



รายชื่อโรงเรียนที่ใช้เก็บข้อมูลวิทยานิพนธ์

1. บ้านลาดช้าง
2. บ้านคลอง 14
3. บ้านท่าบ
4. บ้านดอนกลาง
5. บ้านหัวหมอน
6. บ้านชุมพล
7. วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม
8. บ้านปากคลอง 31
9. วัดประสิทธิเวช
10. วัดโพธิ์แทน
11. บ้านกลางคลอง 30
12. วัดสันติธรรมราษฎร์บำรุง
13. วัดทวีพูลรังสรรค์
14. บ้านคลอง 1
15. วัดบางนางเล็ก
16. วัดใหม่พงษ์โสภณ
17. วัดจันทร์เรือง
18. วัดเข้มทอง
19. วัดอรุณรังษี
20. วัดพลอยกระจ่างศรี
21. วัดปากคลองพระอาจารย์
22. บ้านเตยใหญ่
23. บ้านช่องตะเคียน
24. บ้านคลอง 23
25. บ้านปลายคลอง 22
26. บ้านคลอง 22
27. บ้านปากคลอง 17
28. บ้านคลองหกวา
29. บ้านคลอง 24
30. บ้านหนองขุม
31. วัดอารีราษฎร์
32. วัดราษฎร์ประดิษฐ์
33. วัดสุนทรพิชิตาราม
34. อนุบาลองค์กรักษ์
35. วัดสว่างอารมณ์
36. ชุมชนวัดอัมภาศิริวงศัมิตรภาพที่ 162
37. บ้านคลองใหญ่
38. ชุมชนวัดเขี้ยวโอสถ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุรีย์พร รุ่งกำเนิด
วัน เดือน ปีเกิด	11 ธันวาคม 2529
ที่อยู่ การศึกษา	66/2 หมู่ 5 ตำบลบางปลาจอก อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดหนองรี อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ครู โรงเรียนวัดสันติธรรมราษฎร์บำรุง อำเภองครักษ์ จังหวัด นครนายก พ.ศ.2555 ถึงปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	0-831-234-146
อีเมล	Jascub_amm@hotmail.com

