

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL QUOTIENT OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB SATISFACTION OF
TEACHERS AMPHOE BANNA UNDER THE OFFICE OF
NAKHONNAYOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

พิมพ์ วิเศษ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| | |
|-------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก |
| ชื่อ-สกุล | นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ |
| สาขาวิชา | เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ |
| ปีการศึกษา | 2554 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอน ในเขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2553 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็น ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

| | |
|-----------------------|--|
| Thesis Title | The Relationship Between Emotional Quotient of School Administrators and Job Satisfaction of Teachers Amphoe Banna Under the office of Nakhon Nayok Primary Educational Service Area |
| Name-Surname | Pimjai Wises |
| Program | Educational Administration Technology |
| Thesis Advisor | Associate Professor Dr. Prasert Pinprathomrat |
| Academic Year | 2011 |

Abstract

The objectives of this research were: 1) to investigate the emotional quotient of the school administrators 2) to investigate job satisfaction of the primary school teachers 3) to investigate the relationship between the emotional quotient of the school administrators and job satisfaction of the primary school teachers in Amphoe Banna under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area

The samples group was consisted of 250 primary school teachers in Amphoe Banna under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area in 2010. 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 emotional quotient of the school administrators was at the high level, as a whole and each aspect. 2) Job satisfaction of the primary school teachers was at the high level, as a whole and in each aspect. 3) The relationship between the emotional quotient of the school administrators and job satisfaction of the primary school teachers were positively at the middle level. The least significance number was statistically at .01

Keywords : The emotional quotient of school administrators, The job satisfaction of primary school teachers.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประนอม พันธุ์ไสว ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบผลงาน และให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ ประธานคณะกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง และ ดร. เกียรติคำเกิง คำสุระ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการ ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำนับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบใจ เพื่อน พี่ น้องร่วมรุ่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ ห่วงใย สนับสนุน และให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคนของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบของพระคุณและน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พิมใจ วิเศษ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
The Relationship Between Emotional Quotient of School
Administrators and Job Satisfaction of Teachers Amphoe Banna
Under the office of Nakhon Nayok Primary Educational Service Area
ชื่อ-สกุล นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ
สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ
ปีการศึกษา 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ดร. พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. สุทธิพร บุญส่ง)

.....กรรมการ

(ดร. เกียรติคำเกิง คำสุระ)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ค |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ง |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 5 |
| 1.3 คำถามของการวิจัย..... | 5 |
| 1.4 สมมุติฐานของการวิจัย..... | 5 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย..... | 7 |
| 1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... | 8 |
| 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ..... | 9 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์..... | 11 |
| 2.1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์..... | 11 |
| 2.1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์..... | 12 |
| 2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์..... | 21 |
| 2.1.4 ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์..... | 22 |
| 2.1.5 ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์..... | 23 |
| 2.1.6 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 26 |
| 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 31 |
| 2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ..... | 31 |
| 2.2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ..... | 32 |

สารบัญ(ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 35 |
| 2.3 ทฤษฎีพื้นฐานของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | |
| 2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการขั้นพื้นฐานของอับราฮัม มาสโลว์(Abraham Maslow)..... | 36 |
| 2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์(McGregor)..... | 40 |
| 2.3.3 ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์(Alderfer)..... | 42 |
| 2.3.4 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์(McClelland)..... | 44 |
| 2.3.5 ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)..... | 45 |
| 2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... | 49 |
| 2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก..... | 50 |
| 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 53 |
| 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ..... | 53 |
| 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ..... | 60 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 67 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 67 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 69 |
| 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 71 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 72 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 73 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 74 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 77 |
| 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 78 |
| 4.2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก | 80 |

สารบัญ(ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก | 86 |
| 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก..... | 92 |
| 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 102 |
| 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 102 |
| 5.2 สมมุติฐานของการวิจัย..... | 102 |
| 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 103 |
| 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ | 104 |
| 5.5 สรุปผลการวิจัย..... | 105 |
| 5.6 อภิปรายผล..... | 106 |
| 5.7 ข้อเสนอแนะ..... | 113 |
| บรรณานุกรม..... | 114 |
| ภาคผนวก..... | 123 |
| ภาคผนวก ก..... | 124 |
| ภาคผนวก ข..... | 127 |
| ภาคผนวก ค..... | 140 |
| ภาคผนวก ง..... | 150 |
| ภาคผนวก จ..... | 152 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 160 |

สารบัญตาราง

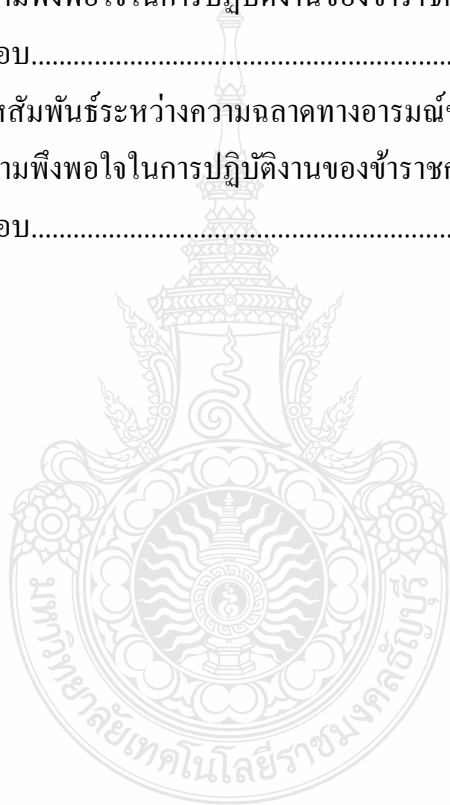
| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ที่ใช้ในการวิจัย..... | 68 |
| 3.2 รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย..... | 68 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 78 |
| 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก..... | 80 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านการรู้จักตนเอง (X_1) | 81 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) | 82 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านความสามารถงูใจตนเอง (X_3)..... | 83 |
| 4.6 ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านการเข้าใจผู้อื่น (X_4) | 84 |
| 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย การมีทักษะทางสังคม (X_5) | 85 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครนายก | 86 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านความสำเร็จในงาน(Y_1)..... | 87 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 4.10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูเขตอำเภอบ้านนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)..... | 88 |
| 4.11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูเขตอำเภอบ้านนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านลักษณะของงาน (Y_3)..... | 89 |
| 4.12 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูเขตอำเภอบ้านนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)..... | 90 |
| 4.13 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูเขตอำเภอบ้านนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านความก้าวหน้า (Y_5)..... | 91 |
| 4.14 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก... | 93 |
| 4.15 | ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก..... | 94 |
| 4.16 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในงาน..... | 95 |
| 4.17 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในงาน..... | 97 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.18 | |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงาน..... | 98 |
| 4.19 | |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ..... | 99 |
| 4.20 | |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ..... | 100 |



สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|----------------------------|------|
| 1.1 กรอบแนวคิดในวิจัย..... | 9 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอย่างรวดเร็ว การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การที่ประเทศจะพัฒนาได้ดีนั้นจะต้องอาศัยประชาชนในประเทศที่มีความรู้ความสามารถและคุณธรรมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่จำเป็นและสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศเพราะการศึกษา คือ รากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต้องจัดให้ทั่วถึงและครอบคลุม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีบทบาทอย่างยิ่งที่จะบริหาร สถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาระดับใดก็ตาม ทั้งที่เป็นของรัฐบาลหรือเอกชน ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะเป็นผู้นำและเป็นที่รักเคารพและยำเกรงของผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นได้ นอกจากนี้จะต้องมีทักษะทางสังคมที่ดี เช่น การแสดงออกทางการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความเข้าใจเห็นใจผู้อื่นตลอดทั้งยังมีความภูมิใจในตนเองและทำงานได้อย่างมีความสุขจึงจะช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าได้ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับโกลแมน (Goleman, 1998: 45) ได้กล่าวไว้ว่า เชาวปัญญาและความสามารถทางเทคนิคหรือทักษะทางเทคนิคมีความสำคัญแต่ความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งมีความสำคัญมากในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จของบุคคล เชาวปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียง 20 เปอร์เซ็นต์และอีก 80 เปอร์เซ็นต์เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ จึงทำให้ผู้บริหารต้นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดอารมณ์มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1994: 65) ที่ได้กล่าวว่า คนที่จะประสบความสำเร็จนั้น ต้องมุ่งความสำเร็จของงานและต้องสามารถสนองความต้องการ ที่เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้วย คือ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนา

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์พร้อมทั้งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้ มีการศึกษางานวิจัยเป็นจำนวนมากที่แสดงว่าผู้ที่มีเชาว์ปัญญาสูง (Intelligence Quotient) แต่ต้องล้มเหลวต่อตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด เพราะขาดความเข้าใจมนุษย์ ขาดการมีปฏิสัมพันธ์และการมีอารมณ์ที่ดีและพบว่าการมีอารมณ์ดีเป็นพื้นฐานให้คนมีสุขภาพจิตดีมีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ง่าย โดยมีลักษณะการใช้สมอง ทักษะ และอารมณ์ที่ดีในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถใช้ได้กับตนเอง ผู้ที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์จะนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวลและใช้ความสามารถในทางเชาว์ปัญญาที่มีอยู่ได้ไม่เต็มที่ (กรมสุขภาพจิต, 2543: 75)

การจัดการศึกษาในสถานศึกษา มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานคือ ผู้บริหารโรงเรียน โดยมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนตามลำดับ ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน คือ ข้าราชการครูซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ การทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะต้องพยายามสนองความต้องการในสิ่งต่างๆ เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยธรรมชาตินิสัยของมนุษย์จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ย่อมเกิดจากการได้รับการสนองตามความต้องการให้ได้มากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนซึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก มัสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, and Snyderman, 1995: 113-115) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์มีสาเหตุจากปัจจัยสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น มี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้ครบบ้างก้าวหน้าในอนาคต สัมพันธภาพในหน่วยงาน สถานะทางอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารสภาพและเงื่อนไขในการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน ในเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความขยันหมั่นเพียร อันจะส่งผลให้ผลงานที่สำเร็จออกมามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

บรรลุลวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของทุกหน่วยงานที่ต้องการ ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำ ทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานได้

การบริหารงานของหน่วยงาน จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องได้รับความร่วมมือของบุคลากรทุกคน ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าการบริหารบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร หน่วยงานนั้นก็จะเจริญก้าวหน้าได้ยาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานได้และยังสามารถใช้เป็นเครื่องวัดความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ได้ด้วย เพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างคนที่ประสบความสำเร็จกับคนที่ล้มเหลว ก็คือแรงจูงใจส่วนตัวหรือความพึงพอใจที่ผู้ประสบผลสำเร็จในการทำงานที่มีอยู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การดำเนินการของหน่วยงานบรรลุลวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดีที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วเขาจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียร ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะมุ่งหวังแต่จะได้ผลงานที่ดีมีปริมาณสูงเป็นที่น่าพอใจนั้นไม่เพียงพอ ควรมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักหน่วยงานทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจและปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงย่อมนำไปสู่ผลงานที่ดี และเมื่อผลงานดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้กับงานที่ทำ ทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรอื่นในหน่วยงาน บุคลากรภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่จะต้องประสานงานกัน บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะมีพฤติกรรมต่างๆ คือ มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยัน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพบข้อบกพร่องก็พยายามแก้ไขปรับปรุงชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ย่อมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวไม่แตกแยกเป็นกลุ่มหรือเป็นพวก ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานแต่ในทางตรงกันข้ามองค์กรใดที่บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเสื่อมลง งานจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่องาน หรือผลสำเร็จของงานก็จะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลงและการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็เหนื่อยซ้ำลง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาพัฒนาวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 148 โรงเรียน ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอปากพลี อำเภอบ้านนา และอำเภอองครักษ์ มุ่งส่งเสริมพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีการจัดโครงการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กับข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี และสนับสนุนให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกทั้งหมด 148 โรงเรียน ที่มีผลการประเมินการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ต้องใช้วิธีและเทคนิคในการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพ จนเกิดผลงานตามมาตรฐานที่ดีขึ้นไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 2551: 16-20) จากข้อมูลผลการดำเนินการของสถานศึกษาตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จะเห็นได้ว่าการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มุ่งเสริมสร้างพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านการพัฒนาคุณภาพความรู้และเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาทั้งด้านความสำเร็จและด้านที่เป็นปัญหา เกิดจากผลการดำเนินการของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางใด นั่นเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษาที่มีอำนาจในการตัดสินใจและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดหมายของการศึกษาและเป็นผู้ประสานงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความฉลาดทางเชาว์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบารมี ที่เกิดจากเทคนิควิธีการบริหาร ที่จะทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพผู้เรียน คือ ผู้เรียนเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีความสุข ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

อำเภอบ้านนา สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับใด เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและนำไปใช้ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจันทบุรี

1.3 คำถามการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจันทบุรีอยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจันทบุรีอยู่ในระดับใด
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับน้อย

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 372 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้กลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและแบบแบ่งชั้น โดยการเทียบสัดส่วนในแต่ละโรงเรียนตามจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดโรงเรียน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Kerjcie and Morgan, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 43) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 250 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การตระหนักรู้ตนเอง
- 2) การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง
- 3) ความสามารถจูงใจตนเอง
- 4) การเข้าใจผู้อื่น
- 5) การมีทักษะทางสังคม

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 60-63) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตามที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยเลือกเฉพาะ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่มีผลต่อการจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงาน
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความก้าวหน้า

1.6 คำจำกัดความ

1.6.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นเข้าด้วยกันได้ เป็นอย่างดี มีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและศรัทธาตนเอง มองโลกในแง่ดี และสามารถจัดการในการดำเนินชีวิตให้เป็นไปอย่างราบรื่นเหมาะสม โดยให้ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.6.1.1 การตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกอารมณ์ของตนเองมีความมั่นใจในตนเอง รู้ความสามารถของตนเองและสามารถประเมินตนเองได้

1.6.1.2 การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ควบคุมตนเองได้ ยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดจนมีความรับผิดชอบในผลที่เกิดจากการปฏิบัติของตนได้

1.6.1.3 การจูงใจตนเอง หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาโดยไม่ท้อถอย และมุ่งมั่นในการไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคง แม้จะมีอุปสรรค

1.6.1.4 การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การมีความเข้าใจผู้อื่น รับรู้และยอมรับความต้องการของผู้อื่น ช่วยส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น รู้จักประสานความสัมพันธ์กับผู้อื่นและให้กำลังใจผู้อื่นเมื่อมีโอกาส

1.6.1.5 ความมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สื่อสารกับผู้อื่นได้ สร้างความเข้าใจระหว่างกันได้ มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และทำให้ผู้อื่นมีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือ

1.6.2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข ชอบหรือพอใจ การมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเกิดจากการได้รับตอบสนอง ในปัจจัยต่าง ๆ ในกาทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามทฤษฎี ของเฮอรัชเบอร์ก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1.6.2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย งานพิเศษที่ ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน

1.6.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

1.6.2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำท่าย และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ การได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและเหมาะสมกับความรู้ของ ตนเอง

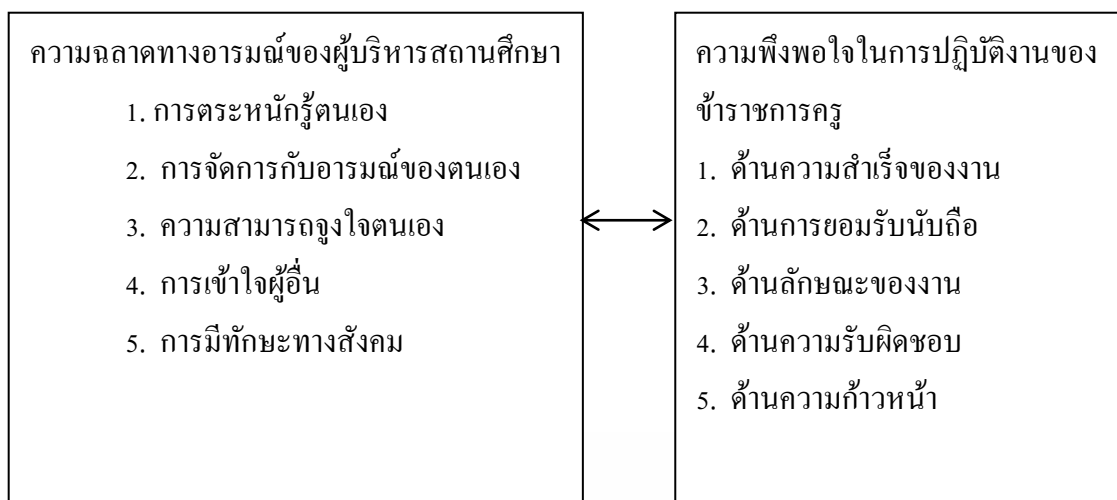
1.6.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้ทำงานอย่างอิสระ ความตั้งใจที่จะทำงาน ให้สำเร็จ มีการแบ่งงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสม และการได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ

1.6.2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และการมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

1.6.3 ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นข้าราชการครู ประกอบไป ด้วย ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย , ครูคศ. 1 , ครูคศ. 2 , และครู คศ. 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนอยู่ใน โรงเรียนอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษานครนายกตามแนวคิดตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ที่ได้แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การรู้จักตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ความสามารถจูงใจตนเอง การมีความเห็นอกเห็นใจและการมีทักษะ ทางสังคม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามแนวคิดของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959: 60-63)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

1.8.2 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตน เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์

- 2.1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
- 2.1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
- 2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์
- 2.1.4 ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์
- 2.1.5 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- 2.2.1 ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจ
- 2.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow)
- 2.2.4 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor)
- 2.2.5 ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
- 2.2.6 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland)
- 2.2.7 ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)
- 2.2.8 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

อารมณ์เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์นอกเหนือไปจากระดับสติปัญญาเป็นแหล่งของพลังจิตใจที่สำคัญ ทำให้เกิดแรงความหวัง แรงบันดาลใจ เพื่อในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข การรู้จักความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อการพัฒนาและการใช้ศักยภาพตนเองในการดำเนินชีวิตครอบครัว การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จความฉลาดทางอารมณ์นั้น เปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์ออกมาสามารถที่จะแยกแยะ ประสมประสานความคิดกับอารมณ์ มีความเข้าใจและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์

2.1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion)

กรมสุขภาพจิต (2543: 1) ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ว่าความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 19) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเกิดมาจากความสามารถเรียนรู้จักสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถรื้อฟื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตนเอง จนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นในสังคมได้

ทศพร ประเสริฐสุข (2542: 21) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความคิดของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และระอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้ สามารถสร้างกำลังใจในการเผชิญกับอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ รู้จักขจัดความเครียด นำความคิดและการกระทำของตนไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้จนประสบความสำเร็จในชีวิต

เทิดศักดิ์ เดชคง (2542: 39) ได้ให้ความหมาย ของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถของบุคคลในการนำไปสู่การเป็นคนดี มีคุณค่าและมีความสุข

นงพงา ลิ้มสุวรรณ (2542: 197) ได้ให้ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถของคนด้านอารมณ์ จิตใจ และยังรวมถึงทักษะการเข้าสังคม

อุษณีย์ โพธิ์สุข (2542: 19-21) กล่าวว่า EQ เป็นชื่อย่อมาจากคำว่า Emotional Quotient ปัจจุบันมักเรียกว่า Emotional Intelligence แปลว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งหมายความว่า

ความสามารถที่จะรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ รวมถึงความสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ ใช้ความสามารถทางอารมณ์ สามารถปรับตัวปรับอารมณ์ให้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดีและถูกกาลเทศะ

โกลแมน (Goleman, 1998: 317) ได้ให้ความหมายของ EQ ไว้อย่างชัดเจนว่าหมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหาร จัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ โดยเชื่อว่าชาวอารมณ์นั้นแตกต่างจากชาวปัญญาแต่เสริมเกื้อกูลกันคนที่เก่งแต่ขาด EQ มักจะมาทำงานให้กับคนที่มีความรู้ระดับชาวปัญญาต่ำกว่าตนแต่มีความเป็นเลิศด้านทักษะความเก่งคน

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990: 185) ได้ให้ความหมายของ EQ ว่าเป็นความสามารถในการตรวจสอบและควบคุมความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นและใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

2.1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หรือ EQ มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ให้แนวความคิดที่สำคัญ ๆ ดังนี้

กรมสุขภาพจิต ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ดี เก่งและสุข (กรมสุขภาพจิต, 2543: 1-3)

ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง
 - 1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง
 - 1.2 ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้
 - 1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม
2. ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น
 - 2.1 ใส่ใจผู้อื่น
 - 2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น
 - 2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม
3. ความสามารถในการรับผิดชอบ
 - 3.1 รู้จักการให้ รู้จักการรับ

3.2 รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย

3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

4. ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

4.1 รู้ศักยภาพของตนเอง

4.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้

4.3 มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

5. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

5.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา

5.2 มีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

5.3 มีความยืดหยุ่น

6. ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

6.1 รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

6.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

6.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

7. ภูมิใจในตนเอง

7.1 เห็นคุณค่าในตนเอง

7.2 เชื่อมั่นในตนเอง

8. พึงพอใจในชีวิต

8.1 รู้จักมองโลกในแง่ดี

8.2 มีอารมณ์ขัน

8.3 พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

9. มีความสงบทางใจ

9.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

9.2 รู้จักผ่อนคลาย

9.3 มีความสงบทางจิตใจ

แสงอุษา โฉจนาหนท์และกฤษณ์ รุยาพร (2543: 77) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ “SMILE” ดังนี้

1. S : Self Awareness คือ การรู้จักอารมณ์ของตนเอง
2. M : Manage Emotion คือ การควบคุมอารมณ์ของตนเอง แสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เวลาและเหตุการณ์
3. I : Innovate Inspiration คือ การสร้างสรรค์อารมณ์ของตน สามารถรับรู้ควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงอารมณ์ของตนเองออกมาอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ
4. L : Listen with Head and Heart คือ ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น
5. E : Enhance Social Skill คือ ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในหลายรูปแบบ เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer, อ้างถึงใน คมเพชร ฉัตรศุกกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544: 9-10) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นกลุ่มของความสามารถที่บ่งบอกว่าการรับรู้อารมณ์ของบุคคลเป็นอย่างไร และมีความเข้าใจอารมณ์นั้น ๆ ได้ถูกต้องแน่นอนเพียงใด หรือหากจะกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถกล่าวได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์นั้นเปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์ออกมาสามารถที่จะแยกแยะประสมประสานความคิดกับอารมณ์ มีความเข้าใจและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญา และไหวพริบ ตลอดจนสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์

นอกจากนี้ ซาโลเวย์และเมเยอร์ ยังได้จำแนกส่วนองค์ประกอบที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์เป็น 4 ด้านดังนี้

1. การรับรู้อารมณ์ การประเมินและการแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (Perception and Expression of Emotion) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ ๆ (Major Areas of Skills) ดังนี้
 - 1.1 ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ของตนเองได้อย่างถูกต้องว่าอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดของตนในขณะนั้นเป็นอย่างไร มีความคิดอย่างไร
 - 1.2 ความสามารถระบุภาวะอารมณ์และประเมินอารมณ์ของบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง
 - 1.3 ความสามารถในการแสดงออกของอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง แสดงความต้องการได้ตรงความรู้สึกอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ
 - 1.4 ความสามารถในการจำแนกความรู้สึกต่าง ๆ ได้ถูกต้อง

2. การประสมประสานความคิดกับอารมณ์ (Assimilating Emotion in Thought) ทั้งนี้เนื่องจาก

2.1 อารมณ์เป็นตัวนำความคิดในการสร้างสรรค์ผลงาน

2.2 อารมณ์เปรียบเสมือนสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจ

3. การเข้าใจอารมณ์และการวิเคราะห์อารมณ์ (Understanding and Analyzing Emotion) ประกอบด้วย

3.1 สามารถบอกได้ว่าอารมณ์ขณะนั้นของตนเองเป็นอย่างไร ยุ่งยากซับซ้อนและหลากหลายอารมณ์เพียงใด

3.2 สามารถเข้าใจว่าอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ใดหรือสถานการณ์อะไร

4. การคิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี (Reflective Regulation of Emotion) ประกอบด้วย

4.1 สามารถเปิดเผยความรู้สึกต่าง ๆ ที่อยู่ในใจหรือที่ค้างคาใจ

4.2 สามารถเตือนตนเองโดยไตร่ตรอง คิดทบทวนและควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพื่อพัฒนาอารมณ์ และสติปัญญาให้เจริญงอกงามต่อไป

บาร์ออน (Bar - On, 1992 อ้างถึงใน วิณี ชิดเชิดวงศ์, 2545: 23-24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ โดยการแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. ความสามารถภายในตน ประกอบด้วย ความสามารถในการตระหนักเข้าใจภาวะอารมณ์ของตน กล้าแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตน และตระหนักฐานะ คือ มีสติ

2. การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีน้ำใจ เอื้ออาทร ห่วงใยผู้อื่น ตระหนักรู้เท่าทันความรู้สึกและความคิดของผู้อื่นได้ดี

3. ความสามารถในการปรับตัว ประกอบด้วย ความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึกของตนเข้าใจและตีความสถานการณ์ต่างๆ ได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงมีความยืดหยุ่นในความคิดและความรู้สึกของตนได้ดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี

4. การมียุทธวิธีในการจัดการกับความเครียด ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการกับความเครียด และบริหารความเครียดได้ดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

5. การจูงใจตนเองและสภาวะทางอารมณ์ ประกอบด้วย การมอง โลกในแง่ดี สามารถสร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นได้ดี มีความรู้สึกและแสดงออกถึงความสุขที่สามารถสังเกตเห็นได้

โกลแมน (Goleman, 1998) ได้เสนอ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ไว้แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

หมวดสมรรถภาพทางด้านสังคม เป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย

1. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความต้องการความรู้สึกของผู้อื่น ดังนี้

1.1 การมีความเข้าใจผู้อื่น ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด และมุมมองของผู้อื่น สนใจผู้อื่นและความวิตกกังวลของผู้อื่นมากขึ้น

1.2 การมีจิตใจมุ่งบริการ คาดคะเน รับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลอื่น หรือผู้ที่มาติดต่อสัมพันธ์ด้วย ได้อย่างดี

1.3 การพัฒนาผู้อื่นทราบความต้องการ ช่วยส่งเสริมให้เขามีความรู้และความสามารถให้ถูกทาง

1.4 การให้โอกาสบุคคลอื่น สามารถสังเกตเห็นความเป็นไปได้จากการมองเห็นความแตกต่างของคนโดยไม่แบ่งแยก

1.5 การตระหนักรู้ถึงทักษะ ความคิดเห็นของกลุ่ม สามารถคาดคะเนสถานการณ์และความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มได้

2. การมีทักษะสังคมด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง ความคล่องแคล่วในการติดต่อกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี โดยสามารถแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่นได้ ประกอบด้วย

2.1 การมีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจมีกลวิธีในการโน้มน้าวความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้อย่างนุ่มนวล แนบเนียนและได้ผล

2.2 การสื่อความหมายที่ดี ชัดเจน ถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ

2.3 การมีความเป็นผู้นำ สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือปลุกดันกลุ่มได้เป็นอย่างดี และถูกทิศทาง

2.4 การมีความสามารถกระตุ้น และริเริ่ม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

2.5 การมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งได้ดี เจรจาต่อรองแก้ไขหาทางยุติข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

2.6 การสร้างสายสัมพันธ์ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย

2.7 การมีความร่วมมือกันทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ให้เกิดพลังร่วมมือของกลุ่มหมวดสมรรถนะส่วนบุคคล เป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับตนได้อย่างดี ประกอบด้วย

3. การตระหนักรู้ตน (Self-Awareness) เป็นการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตน หรือ มีสติ สามารถหยั่งรู้ถึงความเป็นไปของตน ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัว และความพร้อมของตน ประกอบด้วย

3.1 การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น และคาดคะเนผลที่จะตามมาได้

3.2 ความสามารถประเมินตนได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน

3.3 ความมั่นใจในตน เชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตน

3.4 ความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ในสภาวะที่เหมาะสมพอดี

4. ความสามารถในการควบคุมตน (Self-Regulation) ซึ่งเป็นความสามารถในการจัดการและควบคุมความรู้สึกภายในตนได้ ไม่ทำอะไรโดยใช้อารมณ์เป็นใหญ่ ประกอบด้วย

4.1 การควบคุมตน สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ ความฉุนเฉียวได้

4.2 การเป็นคนที่ไม่ไว้วางใจ กระทำสิ่งต่าง ๆ โดยรักษาความซื่อสัตย์และคุณงามความดี

4.3 การเป็นผู้ใช้สติปัญญา แสดงความรับผิดชอบ

4.4 การมีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

4.5 การมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เปิดใจกว้างกับความคิดหรือข้อมูลใหม่ ๆ ได้อย่างมีความสุข

5. ความสามารถสร้างแรงจูงใจและจูงใจตนได้ (Motivation Oneself) เพื่อเป็นแนวโน้มนำทางอารมณ์ที่เกื้อหนุนต่อการมุ่งสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย

5.1 การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานที่ดี

5.2 การมีความจงรักภักดี ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่ม และองค์การ

5.3 การมีความคิดริเริ่ม และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม โอกาสที่อำนวย

5.4 การมองโลกในแง่ดี เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อจนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997: 125) ได้เสนอรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ที่เรียกว่า EQ Map ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้รอบทางด้านอารมณ์ (Emotional Literacy) เป็นลักษณะที่ทำให้เกิดการรับรู้ การควบคุมตัวเอง และมีความเชื่อมั่นในตน ประกอบด้วย ความเชื่อศรัทธาทางอารมณ์ซึ่งเป็นการรับรู้ อารมณ์ ความรู้สึกตรงตามความเป็นจริง การสร้างพลังอารมณ์ซึ่งเป็นการรวบรวมอารมณ์ทำให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์ การตระหนักรู้ในอารมณ์ การรับทราบผลย้อนกลับของอารมณ์ การหยั่งรู้ด้วยตนเองความรับผิดชอบ และการสร้างสัมพันธ์เชื่อมโยง

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) เป็นลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี และใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ประกอบด้วย การรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง มีความเชื่อศรัทธาและมีความยืดหยุ่น มีการสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลาไม่พอใจที่จะอยู่กับที่และมีความสามารถในการกลับสู่สภาพปกติ

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตและการทำงานให้เข้ากับศักยภาพและเป้าหมายของตัวเอง ประกอบด้วย ความผูกพันในงาน รับผิดชอบและมีสติ การมีเป้าหมายและศักยภาพที่ชัดเจน การมีความเชื่อตรง เชื่อศรัทธา ยึดหลักจริยธรรม รักษาคำพูด และรักษามาตรฐานของตน ยอมรับข้อผิดพลาดของตนอย่างเปิดเผย มีความสามารถโน้มน้าวใจบุคคลอื่น โดยปราศจากการใช้อำนาจ

4. ความกลมกลืนและความไปกันได้ทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) เป็นการใช้อารมณ์เพื่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถเผชิญปัญหาและความกดดันประกอบด้วย การแสดงออกด้านกรหยั่งรู้ การคิดใคร่ครวญ การเล็งเห็นโอกาส และการสร้างอนาคต

เท็ดค็อกซ์ เดชกง (2542: 62-65) กำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์หรือที่เรียกว่า ทักษะอารมณ์ ดังนี้

1. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ซึ่งอาศัยธรรมะหมวดพรหมวิหาร 4 เป็นตัวแทนของความเห็นอกเห็นใจ

2. สติ (Awareness) อาศัยธรรมข้อสติปัญญา 4 จะช่วยให้สงบจิตใจจากความว้าวุ่นทำให้เข้าใจความหมายของชีวิต ซึ่งสติปัญญา 4 คือที่ตั้งของสติ การตั้งสติกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามความเป็นจริง คือ ตามที่สิ่งนั้นๆมันเป็นของมันประกอบด้วย (1) การตั้งสติกำหนดพิจารณา กาย (2) การตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา (3) การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต (4) การตั้งสติกำหนด

พิจารณาธรรม

3. การแก้ไขข้อขัดแย้ง การจัดการความเครียด (Conflict Solving / Stress Management) แบ่งความขัดแย้งในอารมณ์ตนเองและความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือธรรมชาติการแก้ไขทำโดยการใช้ปัญญาตามธรรมะในหลักอริยสัจสี่เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

แนวคิดที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของไวซิงเจอร์ (Weisinger: 1998 อ้างถึงใน วิณี ชิดเชิดวงศ์, 2545: 12-13) ได้กำหนดความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วนคือส่วนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ใช้ปฏิบัติการภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Emotional Intelligence) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาให้มีความตระหนักรู้จักตน การบริหารอารมณ์ของตน และการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตน ส่วนที่สอง ได้แก่ เชาว์อารมณ์ในการเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal Emotional Intelligence) ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งคนและการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตนเองได้ โดยมี 4 แนวทาง ที่จะช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อื่นได้ คือ การให้ออกาสบุคคลได้รับรู้ ตีความและแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง การทำให้เขาเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับการช่วยให้เขาได้ควบคุมอารมณ์และเอาชนะสร้างพฤติกรรมในทางบวก ไวซิงเจอร์ (Weisinger: 1998) ได้นำแนวทางทั้ง 4 แนวทาง มาพัฒนาเป็น EQ ในการทำงาน 2 ลักษณะคือ EQ ภายในตัวบุคคลและ EQ ในความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนี้

1. EQ ภายในตัวบุคคลประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 การพัฒนา การตระหนักรู้ตนเอง ให้สูงขึ้นด้วยการตระหนักรู้ตนเอง (Developing High Self-Awareness) สามารถสังเกตการกระทำของตนเองได้ สามารถมีอิทธิพลต่อการกระทำของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เช่น ท่านรู้ว่าเสียงของท่านกำลังดังขึ้น และท่านมีความสำคัญต่องานของท่าน ดังนั้น ท่านจะลดเสียงของท่านลง และระบายความโกรธออกไป และสนทนากับลูกค้าของท่านด้วยความเคารพ

1.2 การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Managing Your Emotion) ไม่เหมือนกับการเก็บกดอารมณ์ ซึ่งทำให้ตนเองไม่ได้รับข้อมูลที่มีคุณค่า การจัดการกับอารมณ์หมายถึง การเข้าใจอารมณ์เหล่านั้น และใช้ความเข้าใจนั้น จัดการกับสถานการณ์อย่างได้ผลดีเนื่องมาจากอารมณ์เป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างความคิดของตนเอง แต่อารมณ์ทางลบ เช่น อารมณ์เศร้า โดยทั่วไปเกิดจากสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ดังนั้นความสามารถในการจัดการ คือ การทำให้ระดับหรือความรุนแรงของอารมณ์ลดลงมาอยู่ในระดับที่ทำให้ตนเองพัฒนารูปแบบพฤติกรรมใหม่ และดีกว่าเดิมเป็นความรู้สึกผ่อนคลายได้ เมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความกดดัน และสามารถควบคุมอารมณ์หรือรักษาอารมณ์ตนเองได้

1.3 การจูงใจตนเอง (Motivation Yourself) เมื่อมีการจูงใจตนเองบุคคลจะสามารถเริ่มงาน หรือรับผิดชอบหน้าที่ใฝ่ใจอยู่กับมัน มุ่งไปสู่ความสำเร็จ และในเวลาเดียวกันสามารถจัดการกับความท้อถอยที่อาจจะเกิดขึ้น มีบุคคลที่สามารถช่วยจูงใจได้ นอกจากตนเอง คือ เพื่อนที่สนับสนุน ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นผู้ที่คอยแนะนำช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อากาศ แสง เสียงในที่ทำงานพื้นฐานเหล่านี้ ช่วยให้คุณได้รับการกระตุ้นด้วยการให้กำลังใจ และสนับสนุนความมั่นใจ

2. EQ ในความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Developing Effective Communication Skill) พื้นฐานของความสัมพันธ์คือ การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดการเชื่อมโยง และการเชื่อมโยงทำให้เกิดความสัมพันธ์ คุณค่าของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มีมากมายเกินกว่าจะคำนวณได้ถ้าคิดจะแก้ไขความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือ ลูกจ้างสามารถทำได้โดยการติดต่อสื่อสารที่ดี มีทักษะ 5 ประการที่เกี่ยวข้อง คือการเปิดเผยตนเองการแสดงออกอย่างเหมาะสมการฟังอย่างมีประสิทธิภาพการวิจารณ์และการติดต่อสื่อสารแบบทีม

2.2 การพัฒนาความรู้ความชำนาญระหว่างบุคคล (Developing Interpersonal Expertise) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายความว่า สามารถติดต่อกับผู้อื่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีความหมาย และเหมาะสม การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างดี” บ่อยครั้งถูกกำหนดเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการรับคนเข้าทำงาน มีองค์ประกอบของความสัมพันธ์ เช่น การแบ่งปันความรู้สึก ความคิดความเห็น มีทักษะที่จะนำไปสู่ความรู้ความชำนาญระหว่างบุคคลสองประการ คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อให้ได้รับผลดีจากความสัมพันธ์นั้น และสามารถในการติดต่อสื่อสารในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การช่วยผู้อื่นให้ช่วยตัวเอง (Helping Others Help Themselves) องค์การเป็นระบบที่ประกอบเข้าด้วยกัน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบนั้น ดังนั้นการที่บริษัทจะได้รับความสำเร็จหรือไม่ นอกจากพนักงานจะทำงานอย่างสุดความสามารถแล้ว ยังสำคัญที่พวกเขาจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วย ในบริบทของ EQ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หมายความว่าช่วยเหลือกันในการจัดการกับอารมณ์การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยกันแก้ปัญหา การช่วยกันแก้ไขความขัดแย้ง และช่วยกันจูงใจ

2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ มีประโยชน์ต่อบุคคลเป็นอย่างมาก และสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้านใหญ่ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการทำงาน นักจิตวิทยาพบว่า คนที่อารมณ์ดี จะมีความเข้าใจตนเอง และผู้อื่น ได้ง่าย ตลอดจนมีทักษะในการติดต่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ขณะเดียวกันความฉลาดทางอารมณ์ยังทำให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างกำลังใจให้ตนเองในยามล้มเหลว หรือมีปัญหาต่างๆ

2. ความฉลาดทางอารมณ์กับความรักและครอบครัว ครอบครัวที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจ และยอมรับได้ในข้อบกพร่องของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีผลอย่างมากต่อความสงบสุขภายในบ้าน หรือชีวิตคู่ การเรียนรู้ การใช้ชีวิตคู่ ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว การเรียนรู้ธรรมชาติและความต้องการของแต่ละฝ่ายจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพื่อจะได้เข้าใจคนที่เรารักได้ดียิ่งขึ้น

3. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการศึกษา ในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุ พบว่า เด็กจำนวนไม่น้อย ที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์ความรู้สึก จนเสียโอกาสทางการศึกษา เช่น ปัญหาสารเสพติด ปัญหาตั้งครรภ์ในวัยเรียน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ไม่ได้เกิดจากความอ่อนแอทางเชาวน์ปัญญา แต่มาจากความอ่อนแอทางอารมณ์ ที่ไม่สามารถรู้เท่าทัน และจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้

4. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อตนเอง เป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าจิตใจมีผลต่อร่างกาย และความเครียดคือบ่อเกิดของโรคภัยไข้เจ็บหลายชนิด เช่น โรคแผลในกระเพาะอาหาร ความดันโลหิตสูง ไมเกรน ไปจนถึงโรคร้ายเช่นมะเร็ง เมื่อคนเกิดความเครียด ย่อมมีความวิตกกังวล หดหู่ เศร้าซึม ทำให้ภูมิคุ้มกันโรคในร่างกายลดระดับลง ทำให้ติดเชื้อหรือเจ็บป่วยได้ง่าย ในทางตรงกันข้ามคนที่อารมณ์ดี ย่อมส่งผลให้ก่อพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ทำให้มีสุขภาพแข็งแรง

วีระวัฒน์ ปันดินามัย (2544: 34-35) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีส่วนให้มนุษย์คิดได้อย่างชาญฉลาด และมีความสุขกับความคิดอ่านมากขึ้น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี จะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดอ่านเกี่ยวกับอารมณ์ของตน และของผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุข ความฉลาดทางอารมณ์ ถือเป็นการเรียนรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตนให้ตระหนัก มีสติ รู้เท่าทันสาเหตุและความแปรผันด้านอารมณ์ของตน เป็นการเรียนรู้พุดคุยภายในตน บริหารจัดการอารมณ์ ภาวะอารมณ์ อุปนิสัยใจคอของตนไปในทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองในทางที่สร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นการนำเอาอารมณ์

ของตนออกมาติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Relations) ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการสื่อสาร ความเก่งคน ความเข้าอกเข้าใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) และเป็นบุคคลที่รักษาความได้ดุลของเหตุกับอารมณ์ บริหารจัดการความสัมพันธ์งานในหน้าที่ของตนกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีงานก็ได้ผล คนก็ไม่เสียความรู้สึก

2.1.4 ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้
เท็ดสัคคี่ เดชคง (2543: 20-24) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านตนเอง ช่วยให้เราเรียนหนังสือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนที่ดีรัก การศึกษาหาความรู้ สามารถปรับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีความสุขตามอัธยาศัยเมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็จะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในชีวิตรู้จักปรับปรุงตัวเองเสมอ รู้ว่าตนเองต้องการอะไรและสามารถเลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี

2. ด้านครอบครัว ช่วยให้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข

3. ด้านสังคมสิ่งแวดล้อมช่วยลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ทำให้การเอาเปรียบเห็นแก่ตัวในสังคมลดน้อยลง มีความรักใคร่ปรองดองทำให้สังคมน่าอยู่และมีความสุข

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 35-37) เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีประโยชน์กับทุกคน ดังนี้

1. พัฒนาการด้านอารมณ์ บุคลิกภาพของเด็ก ความฉลาดทางอารมณ์ มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เจริญสมวัยสร้างความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหา

2. การสื่อสาร การแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตน สามารถทำได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ เข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะรู้จักยิ้มได้ แม้ในใจ รู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นได้อย่างตั้งอกตั้งใจ

3. การปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์ เกื้อหนุนการยอมรับความคิดริเริ่มก่อให้เกิด การสร้างผลิตผลที่สนองเป้าหมาย ลดการลา ขาดงานหรือย้ายงาน เนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันให้มากขึ้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีความฉลาด

ทางอารมณ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้เราเคารพรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้มากขึ้นมีความสามารถปรับตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

4. การให้บริการ ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดการทำความรู้จักลูกค้า รับฟังความต้องการของลูกค้าและตอบสนองได้ดี สร้างความจงรักภักดีในการใช้สินค้าและบริการของหน่วยงาน

5. การบริหารจัดการ ความฉลาดทางอารมณ์ ช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคนได้ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาคนผู้นำผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี จะเป็นผู้มีคำพูดและการกระทำตรงกัน (Integrity) มิใช่พูดอย่างหนึ่งแล้วทำอีกอย่างหนึ่งผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์มักกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมถูกต้องกาลเทศะ

6. การเข้าใจชีวิตของตนและของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเรื่องของการศึกษา การศึกษาทำความเข้าใจตน (Insight) การมองเข้าไปในตนก่อนทำความเข้าใจผู้อื่น เมื่อเข้าใจตนเข้าใจผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จึงเป็นการมุ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่อยู่สูงที่สุด ชีวิตครอบครัวก็จะเป็นสุขด้วยความเข้าใจกัน

2.1.5 ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์

ในการบริหารงานไม่ใช่จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การมีความรู้ความสามารถเท่านั้นผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ (Emotion Quotient) รวมไปถึงผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

การบริหาร โรงเรียน เป็นกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรม สมเดช สีแสง (2545: 92) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนเป็นภาระงานของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่ครู อาจารย์ นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน ที่จะต้องมีหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด

ศุรางศรี วิเศษ (2544: 111-113) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ จะต้องมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การรู้จักตนเอง (Self Awareness) ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องราว รู้จักตนเอง รู้จักความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้น รู้จักอารมณ์และความคิดที่เกิดจากอารมณ์และมีความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้ ก็จะสามารถติดต่อประสานงานและสั่งการได้อย่างประสบผลสำเร็จ

2. จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ (Managing Emotion) การจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมทางอารมณ์ของตนเองให้เป็นไปอย่างราบรื่นและเหมาะสม ไม่เป็นภัยต่อตนเองและสังคม การจัดการอารมณ์ให้มีเหตุผล จะเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. ความสามารถจูงใจตนเอง (Self Motivations) ความสามารถจูงใจตนเอง หมายถึง การจัดการอารมณ์ของตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้ เช่น แรงกระตุ้นจากความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น ความพยายาม

4. การเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น (Empathy) การเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการอ่านความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจและถูกต้องรวมไปถึงสามารถเข้าใจภาษา กาย ซึ่งเป็นท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นเป็นและมีความรู้สึกที่ว่าถ้าเราเป็นหรือเรามี อารมณ์อย่างเขา เราจะทำอย่างไร

5. การรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Relationships) การรู้จักสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และรักษาให้ยืนนานกับผู้อื่น ได้ดี รู้จักทำงานเป็นทีม รู้จักเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายเป็นอย่างดี

มนัส บุญประกอบ (2543: 213) กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำเป็น ตัวจักรที่สำคัญยิ่งที่บดบังทาทในการควบคุม จัดการอารมณ์ในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ขวัญกำลังใจ ให้แก่ผู้ร่วมงาน ดังที่นักจิตวิทยาบางท่านกล่าวไว้ว่า “งานก็ไ้ผล คนก็มีความสุข”

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 174-175) กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้บริหารหรือผู้นำที่จำเป็นต้องมี (Need to Have) ไม่ใช่ว่าหากมีไว้ก็เป็นการดี (Nice to Have) ปัญหาความเครียดกับผู้บริหารเป็นของกลุ่มคนที่ไม่ต้องอาจหลีกเลี่ยงเพราะในแต่ละวันต้องพบกับ อารมณ์ที่หลากหลายของลูกน้องจากเพื่อนร่วมงานจากกรปฏิบัติงานต่าง ๆ

บัณฑิตย์ ทุมเทียง (2548: 23) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หรือ EQ ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นเข้าด้วยกันเป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างแน่นอน

ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ จำเป็นต้องมี (Need to Have) เพราะหากผู้บริหารหรือผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ย่อมต้องส่งผลดีต่อผู้บริหารผู้นำเองในการจัดการอารมณ์ของตนเอง และบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำ ถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรู้และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตัวเองและของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจมองโลกในแง่ดี ก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้อง เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและผู้ที่อยู่จัก ซึ่งทำให้สามารถครองตนครองคน และครองงานได้ ความสำเร็จของงานก็จะตามมา

ทศพร ประเสริฐสุข (2542: 24) กล่าวว่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มักจะเป็นคนที่มีลักษณะดังนี้

1. สามารถจงใจและให้กำลังใจตนเองได้
2. สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น
3. ควบคุมแรงกระตุ้นภายในของตน หรือสามารถควบคุมตนเองได้
4. สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการ
5. มีวิธีจัดการความเครียดที่จะไปขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้
6. สามารถควบคุมอารมณ์ บริหารอารมณ์ได้
7. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง
8. เป็นผู้นำและสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุขทั้งที่บ้านและสถานที่ทำงาน
9. เป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มักจะเป็นคนที่มีความสามารถแสวงหาความสุข และค้นพบความสุขได้ไม่ยาก มักจะมีทัศนคติในการเข้าสังคมมนุษย์ ชอบสังคม ร่าเริง เปิดเผย ชอบทำให้คนอื่นมีความสุข ซื่อตรงรักษาคำมั่นสัญญา (Integrity) ตรงไปตรงมา มองโลกในแง่ดี เมื่อมีความขัดแย้ง หรือมีความคับข้องใจก็สามารถแก้ไขความขัดแย้งทั้งของตนและบุคคลรอบข้างได้อย่างมีสติและเหมาะสม

การที่คนมีเชาว์ปัญญาสูง แต่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยมีความสุข เพราะคนที่มีเชาว์ปัญญาสูง แต่ขาดการพัฒนาทางด้านอารมณ์มักจะกลายเป็นคนที่มีลักษณะอวดเก่ง เอาตัวรอดเป็นใหญ่ ไม่ค่อยเป็นมิตร ไม่มีลักษณะการอ่อนน้อมถ่อมตนเพราะเป็นคนมั่นใจ ในตนเองสูง ทะเยอทะยาน กิดมาก เหงงขาดมิตร (บัณฑิตย ทุ่งเทียง, 2548: 21)

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 131) ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือต่ำกับลักษณะงานบางประเภทที่ต้องพบปะผู้คนมาก ลักษณะงานไม่มีแนวปฏิบัติหรือโครงสร้างที่ตายตัวลักษณะงานแบบไม่เป็นทางการ ยืดหยุ่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ก็จะทำงานดังกล่าวได้อย่างคับข้องใจ หงุดหงิดบ่อย ส่วนงานที่ไม่ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์มาก ได้แก่ งานที่ทำเสร็จโดยลำพัง ลักษณะงานที่มีการกำหนดขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ไม่ต้องติดต่อผู้คนมาก แต่หากได้ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มาปฏิบัติงานแล้วก็จะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่สามารถโดดเด่น

2.1.6 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ แสงอุษา โลจนานนท์และกฤษณ์ รัชพร (2543: 7-78) เสนอว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เริ่มจากการสื่อสารกับตัวเอง เพราะคนที่เรารู้ด้วยมากที่สุด และต้องรองรับอารมณ์ที่พลิกผัน ที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ต่างกันมากที่สุด คือ ตัวเราเอง ฉะนั้นถ้าไม่บริหารอารมณ์จะตกเป็นทาสอารมณ์ของตัวเองเสมอ อารมณ์ส่งผลไปถึงพฤติกรรมและแสดงออกกับคนรอบข้าง และถ้าสามารถบริหารการแสดงออกอารมณ์ของตัวเองได้แล้ว ย่อมสามารถตั้งรับหรือล่วงรู้ หรือคาดเดาถึงอารมณ์ของคนรอบข้าง เพื่อเป็นรากฐานในการก้าวไปสู่ความสามารถในการบริหารอารมณ์ของคนรอบข้างได้ด้วย สำหรับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 133) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถวัดได้จากพฤติกรรมของการบริหารจัดการ ความฉลาดทางอารมณ์ ถือเป็นบารมีอย่างหนึ่งของผู้นำในอดีตมีความเชื่อกันว่า ผู้นำมีเก่งอย่างเดียวย่อมเพียงพอ ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ เพราะงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในการบรรลุเป้าหมายนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกเป็นสุขด้วย จึงจะถือว่าเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มักเป็นผู้ที่โน้มน้าวผู้คนให้ปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญสอนผู้อื่นได้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 140) ให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

1. รู้จักตนเอง รู้เท่าทันสถานการณ์ของตนเอง รู้จุดเด่นด้อยในความเป็นตัวของตัวเอง

2. ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก การแสดงออกของตนเองได้ให้ถูกกับกาลเทศะปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

3. สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองมองโลกในแง่ดีมีความคิดริเริ่มไม่ทอดง่าย

4. แสดงความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่นตระหนักรู้ในความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่นและสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ดี

5. มีทักษะทางสังคมที่ดี เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ และสร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลาย ๆ ฝ่ายได้

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 140-141) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละบุคคลว่ามีทักษะความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์ในระดับที่แตกต่างกัน ผู้มีทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูง (High Empathetic Relating) อาจเป็นผู้ที่รู้จักตนเองไม่ดีนักก็ได้ บางคนเก่งในความเข้าใจและช่วยเหลือผู้อื่นมาก แต่พอเจอปัญหาแล้วแก้ไขด้วยตัวเองไม่ได้ ผู้ที่มีสติรู้เท่าทันสภาวะอารมณ์ของตน ระวังคำพูดการโต้ตอบของตนกับผู้อื่นอาจมีทักษะการเข้าคนไม่ดีนัก สำหรับความฉลาดทางอารมณ์กับความเหมือนและความต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายแล้ว ในภาพรวมพบความแตกต่างอยู่บ้างว่า โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้หญิงเป็นผู้ที่รู้จักสภาวะอารมณ์ของตนได้ดีกว่าผู้ชาย มีการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลแสดงความมีน้ำใจ มีความเก่งคนมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะมีความมั่นใจในตัวเอง มองโลกในแง่ดีอดทนต่อความเครียดและต่อแรงกดดันต่างๆ ได้ดีกว่าผู้หญิงและมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้หลากหลายมากกว่าผู้หญิงบางคนเป็นผู้ที่มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและเผชิญต่อความเครียดและแรงกดดันต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ชายซึ่ง โกลแมน (Goleman, อ้างถึงในวิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 141) เชื่อว่าโดยภาพรวมแล้วความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้ชายและผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ง่ายการมีทักษะอารมณ์ที่ดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งที่บ้านและที่ทำงานหรือในเวลาออกสังคมความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้มองโลกในแง่ดี ทำให้ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างไม่ย่อท้อสามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองในยามที่มีปัญหา ซึ่งต่างจากการมองโลกในแง่ร้ายที่มักมองเห็นแต่ปัญหาและความยุ่งยากทำให้ขาดกำลังใจที่จะผลักดันให้ฟันฝ่าอุปสรรค กรมสุขภาพจิต (2544: 15-17) ให้ความเห็นว่ ชาวปัญญาที่ดีหรือไอคิวสูง ไม่อาจบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานเสมอไปหากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก “ความเก่งงาน” เพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอ หากยังต้องมี “ความเก่งคน” ประกอบด้วยปัญหาที่สร้าง

ความยุ่งยาก ลำบากใจในการทำงาน จึงมักมาจากผู้ร่วมงานมากกว่าตัวงานจริงๆ โดยเฉพาะในโลกของการทำงานปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับคนหมู่มากต้องติดต่อประสานงาน ประสานความร่วมมือเพื่อให้แต่ละฝ่ายขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่ากรมสุขภาพจิตได้เสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ที่สอดคล้องกับภารกิจการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นการสร้างฉลาดทางอารมณ์เกิดจากการพัฒนาที่ตัวเองและการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น กรมสุขภาพจิต (2544: 18-19) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนี้

1.1 เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของอารมณ์ บุคคลแต่ละคนมีความรู้สึกและอารมณ์พื้นฐานของตนเอง เช่น ดีใจ เสียใจ และอิจฉา เป็นต้น และมีการแสดงออกที่ต่างกันต่างวาระกันไป แต่ละคนมีอารมณ์และความรู้สึกที่ผันแปรแตกต่างกันไป ยากต่อการนำความรู้สึกดี ชั่ว ของตัวเองไปตัดสินได้ การตัดสินความเหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เหตุผลของปัจจัยทางสังคม และข้อกำหนดทางวัฒนธรรม

1.2 รับฟัง ทำความเข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น การยอมรับและเข้าใจสภาวะที่บุคคลแสดงออก เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความภาคภูมิใจตนเอง การรักษาน้ำ ความมั่นใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพและผลผลิตที่บุคคลมีส่วนต่อองค์กร

2. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานสำหรับตนเองกรมสุขภาพจิต (2544: 20-21) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานสำหรับตนเอง ดังนี้

2.1 รู้ทัน ฝึกรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง บอกกับตัวเองได้ว่าขณะนี้กำลังรู้สึกอย่างไรและรู้ได้ถึงความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกของตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองได้ แม้เมื่อผู้อื่นพูดถึงก็สามารถเปิดใจรับมาพิจารณาเพื่อหาโอกาสปรับปรุงหรือใช้เป็นข้อเตือนใจในการระมัดระวังการแสดงอารมณ์มากขึ้น

2.2 รับผิดชอบ เมื่อเกิดความหงุดหงิด ไม่พอใจ ท้อแท้ ให้ฝึกคิดอยู่เสมอว่าอารมณ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่เราสร้างขึ้นเองจากการกระตุ้นของปัจจัยภายนอก เพราะฉะนั้น จึงควรรับผิดชอบต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น และควรหัดแยกแยะวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยเหตุผลไม่คิดเอาเองด้วยอคติหรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เพราะอาจทำให้การตีความในปัจจุบันผิดพลาดได้

2.3 จัดการได้ อารมณ์ไม่ดีที่เกิดขึ้นสามารถคลี่คลายสลายให้หมดไปด้วยการรู้เท่าทัน และหาวิธีจัดการที่เหมาะสม เช่น ไม่จมอยู่กับอารมณ์นั้น พยายามเบี่ยงเบนความสนใจโดยหางานหรือกิจกรรมทำ เพื่อให้ใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น เป็นการสร้างความเพลิดเพลินใจขึ้นมาแทนที่อารมณ์ไม่ดีที่มีอยู่

2.4 ใช้ให้เป็นประโยชน์ ฝึกใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิดให้อารมณ์ได้ปรับแต่งและปรุงความคิดให้เป็นไปในทางที่มีประโยชน์ ฝึกคิดในด้านบวก เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ในที่คับขัน

2.5 เต็มใจให้ตนเอง โดยการหัดมองโลกในแง่บวกที่สวยงาม รื่นรมย์ มองหาข้อดี ในงานที่ทำ ชื่นชมด้านดีของเพื่อนร่วมงานเพื่อลดอคติและความเคร่งเครียดในจิตใจ ทำให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมากขึ้น

2.6 ฝึกสมาธิ ด้วยการกำหนด รู้ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ รู้ว่าปัจจุบันกำลังสุขหรือทุกข์อย่างไร อาจเป็นสมาธิอย่างง่าย ๆ ที่กำหนดจิตไว้ที่ลมหายใจเข้าออก การทำสมาธิช่วยให้จิตใจสงบ และมีกำลังในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

2.7 ตั้งใจให้ชัดเจน ตั้งโปรแกรมจิตใจตนเองด้วยการกำหนดว่า ต่อไปนี้จะพยายามควบคุมอารมณ์ให้ได้ และตั้งเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงานให้ชัดเจน

2.8 เชื่อมมั่นในตน จากงานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีความสำเร็จในการทำงานและการเรียนมากกว่าคนที่ไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

2.9 กล้าลองเพื่อรู้ การกล้าลองทำในสิ่งที่ยากกว่าในระดับที่คิดว่าทำได้ จะช่วยเพิ่มความมั่นใจให้ตนเอง และเป็นโอกาสสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้มากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในความรักและครอบครัว กรมสุขภาพจิต (2544: 22) ให้ความเห็นว่า ครอบครัวที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจ และยอมรับในข้อบกพร่องของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีผลอย่างมากต่อความสงบสุขในบ้าน หรือในชีวิตคู่ ปัญหาความแตกแยก หย่าร้างที่เกิดขึ้นล้วนมีต้นตอมาจากการไม่พยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือยอมรับข้อบกพร่องของอีกฝ่ายไม่ได้ เมื่อมีปัญหาไม่หันหน้าคุยกันดี ๆ หรือบางทีใช้ความรุนแรง คนเก่ง ๆ จำนวนไม่น้อย ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานแต่ล้มเหลวในชีวิตคู่ การเรียนรู้ในการใช้ชีวิตคู่ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวอุปสรรคและปัญหาแตกต่างกันไปในแต่ละคู่ การเรียนรู้ธรรมชาติและความต้องการของฝ่ายจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง การเรียนรู้ธรรมชาติจะทำให้เราเข้าใจตัวเองและคนที่เรารักได้ดียิ่งขึ้น เพราะเมื่อคนเรามีความเข้าใจการยอมรับจะตามมา กรมสุขภาพจิต (2544: 23) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับการสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ดังนี้

3.1 สนใจและเข้าใจในความกังวลของคนในครอบครัว

3.2 รับรู้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนในครอบครัวได้ดี

3.3 รู้และเข้าใจศักยภาพ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของสมาชิกในครอบครัวให้ถูกทาง

3.4 มีความจริงใจต่อกัน จะเป็นรากฐานของความผูกพันทางอารมณ์ที่ลึกซึ้ง

4. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษา กรมสุขภาพจิต (2544: 24) เสนอว่าเด็กจะเรียนดี และมีอนาคตที่ดีได้นั้นนอกจากความสามารถทางวิชาการแล้วยังต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งช่วย มีเด็กจำนวนไม่น้อยที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์ความรู้สึกจนทำให้เสียโอกาสทางการศึกษาไปอย่างน่าเสียดาย เช่น ปัญหาสุขภาพเสียดใจ ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยเรียน หรือปัญหาด้านพฤติกรรมอื่น ๆ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้มาจากความอ่อนแอทางชีวปัญญา แต่มาจากความอ่อนแอทางอารมณ์ที่ไม่สามารถรู้เท่าทันและจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกทั้งของตนเองและผู้อื่นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่ง กรมสุขภาพจิต (2544: 25) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษาดังนี้

4.1 สร้างประชาธิปไตยในการเรียนโดยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นประชาธิปไตย มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเคารพในกันและกันครูรับฟังผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเห็นว่าความรู้สึกของตนเป็นที่รับฟัง ไม่ใช่สิ่งที่ไม่มีความหมายหรือไร้คนสนใจ

4.2 เรียนรู้เรื่องอารมณ์ หน้าที่ของครูอาจารย์ในการพัฒนาเรียนรู้เรื่องอารมณ์ คือ การช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความรู้สึกอารมณ์ของตน มีการแสดงออกที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานที่และมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

4.3 เริ่มต้นที่ครู การเริ่มต้นที่ดีที่สุด คือ การที่ครูอาจารย์ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้เรียน โดยการทำในสิ่งที่ตนเองพร้อมสอน เช่น เรียนรู้การทำความเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก บุคลิกลักษณะของตนเอง ระมัดระวังคำพูด และการแสดงอารมณ์ให้เหมาะสมอยู่เสมอ เป็นต้น

5. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อตนเองกรมสุขภาพจิต (2544: 25-26) เสนอว่าอารมณ์ดีร่างกายก็มีความแข็งแรงตามไปด้วย ตรงกันข้ามเมื่อมีความเครียด วิตกกังวล หดหู่ หรือเศร้า ซึม ภูมิคุ้มกันในร่างกายจะลดลงทำให้ง่ายต่อการติดเชื้อหรือเจ็บไข้ไม่สบายผู้มีอารมณ์ดียังเป็นผู้มีเสน่ห์ใครๆ อยากอยู่ใกล้ ตรงข้ามกับผู้ที่มีความเครียด หงุดหงิด เจ้าอารมณ์ไม่มีใครอยากมาเกี่ยวข้องกับ ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข มีความพอใจ และยอมรับได้

กับสภาพที่เป็นอยู่ แม้อาจไม่เป็นที่พึงปรารถนาก็ตาม กรมสุขภาพจิตได้กำหนดแนวทาง การพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ต่อตนเอง ดังนี้

5.1 รู้ตัวรู้ตน หมายถึง การรู้ความเป็นไปได้ของตน รวมทั้งความพร้อมในด้านต่างๆ รู้ทั้งจุดเด่นและจุดด้อย รู้เท่าทันอารมณ์ รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ รู้ว่าผลตามมาเป็นอย่างไร และประเมินความสามารถตนเองได้ตามความเป็นจริง และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

5.2 รู้ทันรู้คน หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกของตนเองเช่นจัดการกับความโกรธ ความไม่พอใจ ความหงุดหงิดได้ สามารถควบคุมตนเองให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ใจกว้างสามารถรับฟังความคิดและข้อมูลใหม่ ๆ ตลอดจนปรับตัวต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

5.3 รู้สร้างกำลังใจ หมายถึง การมีแรงบันดาลใจที่จะทำให้เกิดความพยายามในการก้าวสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย มีความตั้งใจทำให้ดีที่สุดในเรื่องที่รับผิดชอบ เมื่อมีปัญหาไม่ท้อแท้ หหมดกำลังใจ รู้จักมองโลกในแง่ดีและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขจนถึงที่สุด

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973: 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ สเตราส์ และเซลล์เลส (Strauss & Sayles, 1980: 142-143) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ฟิลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman & Arnold, 1983: 192) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2541: 19) ได้ระบุความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจตรงกับภาษาอังกฤษว่า Satisfaction ซึ่งมีความหมายโดยทั่ว ๆ ไปว่า ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

นเรศ ภูโคกสูง (2541: 7) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละอุทิศกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้รับประสบการณ์ในสิ่งนั้นมา ในลักษณะบวก คือ พอใจ นิยมชมชอบ สนับสนุนหรือมีเจตคติที่ดีรวมถึงอารมณ์ความรู้สึกใด ๆ ของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ

2.2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานนั้นความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน ได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาให้แนวคิดกับความสำคัญของความพึงพอใจไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2541: 120-121) ได้ระบุถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขาความพอใจหรือแรงจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้นเมื่อคน มีความพอใจในองค์การของตนแล้วก็จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การของตนทำให้

การปฏิบัติงานของการมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการบริหาร ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลแต่ละกลุ่มในองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2541: 21) ได้ระบุถึงความสำคัญของความพึงพอใจสรุปได้ว่า เป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจ การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้จะนำมาซึ่งความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันทางการตลาด เพื่อความก้าวหน้าและความเติบโตของหน่วยงาน และส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งนอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้ให้บริการ องค์กรบริการจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจต่อการบริการดังนี้
 - 1.1 ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของการบริการ เพราะข้อมูลดังกล่าวจะบ่งบอกถึงการประเมินความรู้สึกและความคิดเห็นของลูกค้าต่อคุณสมบัติของการบริการที่ลูกค้าต้องการ และวิธีการตอบสนองความต้องการ
 - 1.2 ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นตัวแปรสำคัญในการประเมินคุณภาพของการบริการ การนำเสนอการบริการที่ดีมีคุณภาพตรงกับความต้องการตามความคาดหวังของลูกค้า ก็ย่อมส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่อการบริการนั้นและมีแนวโน้มจะใช้บริการซ้ำอีกต่อ ๆ ไป

1.3 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริการเป็นตัวชี้คุณภาพและความสำเร็จของงานบริการ เพราะการสร้าง ความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงานบริการย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของการบริการที่ดี

2. ความสำคัญต่อผู้รับบริการ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นตัวผลักดันคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการนำเสนอการบริการที่เหมาะสมจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ การบริการให้กับลูกค้าหลาย ๆ สถานการณ์ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย

2.2 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริการช่วยพัฒนาคุณภาพของงานบริการและอาชีพบริการ เป็นที่ยอมรับว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในแต่ละองค์การ เมื่อองค์การให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงานบริการ พนักงานบริการก็ย่อมทุ่มเทความพยายามในการเพิ่มคุณภาพมาตรฐานของงานบริการให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

สุรพล พยอมแย้ม (2541: 22) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจ สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลเข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม ในขั้นแรกบุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรับทราบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันนั้นอาจเป็นไปได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกที่ต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างกัน บุคคลได้ทำประโยชน์ (Contribute) ให้กับองค์การโดยการปฏิบัติงานฝ่ายขององค์การก็ได้กระตุ้น (Induce) ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำประโยชน์ของบุคคลลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดดุลยภาพ (Organization Equilibrium) ในองค์การ และหากดุลยภาพในองค์การเสียไป องค์การจำเป็นต้องสรรหาสิ่งกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์การต่ำ เนื่องจากเห็นว่าองค์การให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ลักษณะของการหาสิ่งที่มากระตุ้น (Inducement) ทั้งหมดนั้นก็คือการจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจให้คนทำงานในรูปแบบต่าง ๆ นั่นเอง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล หน่วยงานหรือองค์การ ความพึงพอใจมีความจำเป็นหรือเป็นเหตุผลของการแสดงพฤติกรรมของบุคคลหลายอย่างออกมาเพื่อสร้างความพอใจให้มากที่สุด ดังนั้น ความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

2.2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้มากมายหลายประการ ทั้งนี้ต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะเน้นถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและผลผลิตของงานไว้ ดังนี้

สุรพล พยอมแย้ม (2541: 49) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกิดขึ้นในกระบวนการจูงใจ หากบุคคลเกิดความพึงพอใจจะมีย้อนกลับให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วย

ทองเจือ เพ็ชรสถาพร (2544: 28) กล่าวว่า การที่ปัจจัยต่าง ๆ เช่นความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในงานความมั่นคงในงาน ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2546: 158) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความรู้สึกที่มีต่องานที่เขากำลังทำอยู่ต่อหน่วยงานต่อเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังทางจิตวิทยาในสภาพการทำงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลนั้นได้

จากความหมายดังกล่าว ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

2.3 ทฤษฎีพื้นฐานของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาของตนอุทิศแรงกาย แรงใจและกำลังสติปัญญาในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการจูงใจในการทำงานของคนได้อย่างถูกต้อง โดยพยายามสนองตอบความต้องการของคนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เมื่อคนได้รับการสนองความต้องการแล้วจะก่อให้เกิดความพอใจและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีความพึงพอใจ ของนักจิตวิทยาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการขั้นพื้นฐานของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

ทฤษฎีลำดับขั้นพื้นฐาน (Needs Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow) ได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายไว้ดังนี้

พนัก หันนาคินท์ (2542: 132-133) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งถือว่ามี 5 ระดับ ไว้ดังนี้

- ระดับ 1 ความต้องการทางกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต คือความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อากาศ น้ำ อาหาร และยังหมายรวมถึงความต้องการมีความสัมพันธ์ทางเพศ เป็นต้น

- ระดับ 2 ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ความมั่นคงในการดำรงชีวิต การมีชีวิตที่ปราศจากอันตรายจากการคุกคามที่มาจากภายนอกทั้งทางกายและใจ ทำให้คนมีความมั่นใจที่จะทำงานโดยปราศจากความกังวล อันจะเป็นต้นเหตุของการเสื่อมสุขภาพทางจิตและทางกาย เมื่อมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยทางกาย หากไม่หลบหนีจากภาพการณ์อันนั้นก็อาจจะหันมาไปทางตรงข้ามคือ การหาพวกเพื่อตอบโต้ เมื่อมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานก็จะมีพฤติกรรมในลักษณะเดียวกันคือ หนีจากสภาพนั้นหรือหาทางเอาตัวรอดด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งพยายามสร้างกลุ่มเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตัวเอง และผู้ที่อยู่ในภาวะเดียวกัน ไม่ว่าจะ เป็นไปทางใดย่อมไม่เป็นผลดีต่อการทำงานในองค์กรทั้งสิ้น

- ระดับ 3 การต้องการความรักและความยอมรับจากบรรดาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็ต้องการความยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าพอที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ด้วยความเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าจะมีบางส่วนด้อยกว่าคนอื่นก็จะพยายามหาคุณสมบัติอื่นมาทดแทน

- ระดับ 4 ความต้องการที่จะได้เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือศักดิ์ศรีให้เป็นที่ยอมรับของคนอื่น การมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือคนอื่น เช่น ต้องการตำแหน่งสูง (เพราะแสดงว่ามีอำนาจเหนือคนอื่นหรือเป็นที่เกรงกลัวของคนอื่น) การมีอำนาจเหนือคนอื่นนั้นก็ก็เป็นเครื่องแสดงอย่างหนึ่งว่าสามารถทำอะไร ได้ตามที่ใจต้องการ เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งทางบวก คือ การมีคุณธรรมอันสูงส่งเป็นที่ยอมรับและมีผู้เลื่อมใสศรัทธาพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำพูด หรืออาจเป็นทางลบ เช่น บุคคลที่เป็น “เจ้าพ่อ” ที่ใคร ๆ ก็กลัวอำนาจ เมื่อพูดอะไรก็ไม่ค่อยมีใครกล้าคัดค้าน เป็นต้น

- ระดับ 5 ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Achievement หรือ Self Realization หรือ Self Fulfillment) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสูงสุดเท่าที่ศักยภาพ

ของตนจะเอื้ออำนวยให้เป็นไปได้ เป็นความรู้สึกที่มีอิสระในตัวเอง ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยหรืออยู่ใต้การบงการของคนอื่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545: 53-56) ได้ระบุถึงมาสโลว์ (Maslow) ผู้ซึ่งเสนอทฤษฎี ลำดับชั้นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Needs Hierarchy Theory) สรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด ข้อสรุปนี้ เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ไปสังเกตพฤติกรรมของคนจำนวนมากที่ตนได้ทำงานด้วยในบริเวณคลินิกแห่งหนึ่ง เมื่อเห็นว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีลักษณะดังกล่าว จึงมีความเห็นต่อไปว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะทำให้ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนได้รับความพึงพอใจ เพราะมนุษย์แต่ละคนมีลำดับชั้นของความต้องการ จึงทำให้มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งสมมติฐานเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้

1. เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองหรือได้รับการทำให้พอใจ ความต้องการนั้นจะเป็นตัวกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีก
2. โครงสร้างหรือข่ายของความต้องการ สำหรับคนส่วนใหญ่ ยู่ยากสลับซับซ้อน และมีเป็นจำนวนมากมายที่ไปมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน
3. โดยทั่วไป ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะไม่เกิดขึ้น หากความต้องการในระดับต่ำกว่า ยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับการทำให้เกิดความพอใจ
4. มีวิธีต่าง ๆ มากมายที่จะทำให้ความต้องการในระดับที่สูงกว่า ได้รับการตอบสนองมากกว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า

จากสมมติฐานดังกล่าว มาสโลว์ (Maslow) ได้นำมาเป็นเกณฑ์ หรือหลักการในการจำแนกความต้องการของคนออกเป็นลำดับชั้น 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการในแต่ละชั้นตอนเรียงตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น จำนวนน้ำ เกลือ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน ออกซิเจน สภาพความเป็นกรด เป็นด่าง และอุณหภูมิที่ปกติของโลหิต นอกจากนั้นยังรวมถึงความต้องการเกลือแร่ ฮอร์โมน วิตามิน และสารอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อร่างกายอีกด้วยส่วนอีกลักษณะหนึ่งคือ ความต้องการที่จะแสวงหาอาหารในสิ่งที่ร่างกายขาดแคลน เช่น สารเคมีบางอย่าง เป็นต้น ดังนั้นกล่าวได้ว่า ความต้องการทางร่างกายเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะช่วยดำรงชีวิตโดยตรง เช่น เมื่อมนุษย์มีความหิวจะไม่มีทางเลือกอื่นใดที่จะเท่ากับการได้รับอาหาร เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความหิวจึงไม่เป็นสิ่งสำคัญอีกต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคง ความยั่งยืน ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครองและการทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจ และความยุ่งเหยิงทั้งปวง เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงความพยายามในการแสวงหาความปลอดภัยของสังคมโดยรวม เป็นต้นว่าความสามารถที่จะควบคุม เพื่อที่จะเอาชนะต่อภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ เช่น สภาวะปัญหาทางสังคม โรคระบาด ความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ อาชญากรรม ภาวะโรคจิต และตลอดทั้งสภาวะการณ์อันเลวร้ายอื่น ๆ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการด้านความรักความเอาใจใส่ ความผูกพันการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งแสดงให้เห็นได้โดยความรู้สึกที่ได้รับการกระทบกระเทือนต่อการจากไปของมิตรสหาย คนรัก บุตร และภรรยา หรือความรู้สึกที่เจ็บปวดอย่างมากต่อการที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว ถูกตัดขาดหรือสภาพไร้ญาติขาดมิตรความต้องการทางสังคมนี้หากได้รับการขัดขวางจะเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกทางสังคมได้ และความต้องการดังกล่าวนี้บุคคลอยู่ในฐานะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับด้วย

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ทุกคนในสังคมมีความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นซึ่งมี 2 ประเภท ได้แก่ ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถ และความมีอิสระเสรี ความต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือ และเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ ความมีพลัง ความสามารถ ตลอดจนความพร้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในสังคมโดยรวม หากได้รับการขัดขวางก็จะทำให้เกิดปมด้อยอ่อนแอและสิ้นหวัง ความรู้สึกเช่นนี้ จะทำให้เกิดความท้อแท้ หรือการหาสิ่งชดเชยหรือนำไปสู่สภาวะจิตได้

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่าง ๆ ที่กล่าวมาทุกขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนี้จะพบความแตกต่างระหว่างบุคคลได้มากที่สุด เช่น ความต้องการหรือใฝ่ฝันในการที่จะเป็นนักกีฬา ศิลปิน หรือเป็นนักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ บุคคลก็จะพยายามทำในสิ่งที่ตนปรารถนาที่เห็นว่าเหมาะสมกับธรรมชาติของคน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละบุคคลจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของ

มนุษย์ ซึ่งมีความต้องการต่อลำดับขั้นที่แตกต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ลำดับ 1-5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2545: 48-50) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ทางวัตถุ (Physical) และทางจิตใจ (Psychological) อยู่ดังนี้

สิ่งจำเป็นพื้นฐานในการครองชีพ (Survival Needs) เมื่อคนเข้ามาทำงานในองค์กรโดยส่วนใหญ่ก็ประสงค์จะได้รับค่าตอบแทนที่พอสมควรต่อการดำรงชีพตามความเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างจัดการจึงต้องพิจารณาจัดค่าตอบแทนให้เหมาะสม และยุติธรรม

ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คนเราต้องการความมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางวัตถุและจิตใจ เช่น เด็กต้องการความอบอุ่นจากบิดามารดา คนงานที่มีความต้องการความมั่นคงในงานที่ทำอยู่จะไม่ถูกออกง่าย ๆ ต้องการได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ที่ทำงานด้วยกัน ต้องการรายได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

การได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition) มนุษย์ต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเป็นคนสำคัญ คนหนึ่งเหมือนกัน ดังนั้น ถ้าได้รับการยกย่องว่า เป็นคนสำคัญในกิจการงานหรือในหน่วยงานแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ จะเกลี้ยกล่อมหรือมอบหมายให้ทำกิจการใดย่อมจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

การยอมรับในสังคม (Belonging) มนุษย์ต้องการให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือสังคมนั้น ๆ ต้องการเข้าพวกเข้าหมู่และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม เมื่อคนมีความรู้สึกว่าจะสังคมนั้นยอมรับเขา เขาก็จะเกิดความภาคภูมิใจและจะมีความรู้สึกรับผิดชอบรับรักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมนั้น ๆ

โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) มนุษย์ต้องการมีโอกาสก้าวหน้าในกิจการต่างๆ ที่ตนทำอยู่ เช่น โอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ศึกษาต่อ มีโอกาสทำงานใหม่ ๆ เป็นต้น หัวหน้างานจึงจำเป็นต้องส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ทำงานเกิดความรู้จักรักภักดีต่อหน่วยงานและเต็มใจร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545: 140-141) กล่าวว่าทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) มีสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรม

นั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลสูงใจต่อไป

3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับ
ความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจของ แมคเกรเกอร์ (McGregor)

ทฤษฎีการจูงใจของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545: 61-64) ได้ระบุไว้ว่า แนวทางในการบริหารหรือบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับผู้ร่วมงานของตนว่าเป็นอย่างไร ผู้บริหารแต่ละคนจะจัดการกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนตามทัศนคติและความคิดเห็นของตัวเองเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะในเรื่องความต้องการและแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ดังนี้

ทฤษฎี X เชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุนและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องมีการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร คนจะได้รับแรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนด้านการเงิน และประโยชน์พิเศษอย่างอื่น การขู่เข็ญคุกคามด้วยการลงโทษเป็นสำคัญ แมคเกรเกอร์ ได้สรุปพฤติกรรมของคนตามทฤษฎี X ไว้ดังนี้

1. คนส่วนใหญ่มีนิสัยไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเท่าที่สามารถจะทำได้
2. เนื่องจากลักษณะนิสัยไม่ชอบทำงานนี้เอง คนส่วนมากจึงต้องถูกบังคับควบคุมสั่งการและขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อจะได้ทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. คนส่วนใหญ่ชอบรับคำสั่งมากกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y เชื่อว่าทุกคนมีธรรมชาติที่ต้องการประสบความสำเร็จด้วยตนเอง คนทุกคนไม่ใช่คนเกียจคร้าน ใ่วางใจไม่ได้ โดยพื้นฐานทั่วไปแล้วคนสามารถสั่งการ มีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง ถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ผู้บริหารจะต้องไม่ควบคุมผู้ร่วมงานอย่างเข้มงวดกวดขัน จะต้องพยายามส่งเสริมให้พวกเขาควบคุมตัวเองให้มากที่สุด แมคเกรเกอร์ได้สรุปพฤติกรรมการทำงานของคนตามทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

1. การใช้กำลังกายและกำลังสมองในการทำงานเป็นสิ่งธรรมดาเช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน

2. การควบคุมจากภายนอกและการชู้ว่าจะลงโทษ ไม่ใช่วิธีที่จะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่คนได้รับมอบหมาย

3. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยการให้รางวัลตามความสำเร็จแห่งผลงานของแต่ละบุคคล จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม คนส่วนใหญ่ไม่เพียงแต่จะยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่จะแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

5. ความสามารถในการจินตนาการ ความฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานขององค์กรนั้น มีอยู่อย่างกว้างขวางในหมู่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป

6. ภายใต้สภาพการณ์ปัจจุบัน คนที่อยู่ในองค์กรมีนโยบายแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับทฤษฎี Y ก็คือ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสมมติฐานของทฤษฎี Y แตกต่างจากสมมติฐานของทฤษฎี X ประเด็นสำคัญก็คือชี้ให้เห็นถึงข้อเท็จจริงว่าข้อจำกัดของการร่วมมือในองค์กร ไม่ใช่ข้อจำกัดที่เกิดจากลักษณะหรือธรรมชาติของมนุษย์แต่เนื่องมาจากข้อจำกัดในความฉลาดของฝ่ายบริหารที่มีอยู่ ซึ่งไม่สามารถรู้ว่าจะตระหนักถึงศักยภาพที่มีในตัวทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างไร ฉะนั้น หน้าที่สำคัญของฝ่ายบริหารตามทฤษฎี Y น่าจะ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสม และเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร หลักที่สำคัญของ ทฤษฎี Y คือการประสานหรือการประสมประสานบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้คนสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวด้วยการผูกพันตนเองให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ให้เป้าหมายทั้งส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กรไปด้วยกันได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ฝ่ายบริหารจึงจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติของคน และการจูงใจให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น และต้องตระหนักว่ามนุษย์ไม่ใช่คนเกียจคร้านไร้ความหวังใจไม่ได้ โดยพื้นฐานดังได้กล่าวมาแล้วว่ามนุษย์สามารถสั่งการมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ผู้บริหารที่ยอมรับในทฤษฎี Y จะต้องไม่ควบคุมผู้ร่วมงานอย่างเข้มงวดกวดขัน จะต้องพยายามส่งเสริมให้พวกเขาควบคุมตนเองให้มากขึ้น

จากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าทฤษฎี Y อาจเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และเฮอรัซเบิร์ก (Herzberg)

ในลักษณะที่ว่าทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูงในเรื่องของความรับผิดชอบ การควบคุมและสั่งการด้วยตนเองและคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ดังนั้นความต้องการในระดับสูง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) จึงใช้ข้อสมมติฐานอย่างเดียวกันตามทฤษฎี Y ผู้บริหารอาจจะเลือกใช้ความต้องการในระดับสูง หรือข้อสมมติฐานทางทฤษฎี Y ในการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.3 ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มีอยู่ 3 ขั้น ดังที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2545: 64-67) ได้ระบุได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มของทฤษฎี Content ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนามาจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวคือ ในขณะที่ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการระบุว่า ความต้องการของมนุษย์หรือของบุคคลมีอยู่ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการด้านความรัก ความต้องการด้านชื่อเสียงและความต้องการด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิต

สำหรับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ระบุว่า ความต้องการของมนุษย์หรือของบุคคลมีอยู่ 3 ขั้น หรือ 3 กลุ่มหลัก กลุ่มแรกหรือลำดับแรก คือ ความต้องการด้านการคงอยู่หรือด้านการดำรงชีวิต (Existence Needs) กลุ่มที่สองหรือลำดับที่สอง คือ ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) และกลุ่มที่สามหรือลำดับที่สาม คือ ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาปรับปรุงใหม่โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ขั้น หรือเป็น 3 กลุ่มตามที่ได้กล่าวข้างต้น สารหรือรายละเอียดของความต้องการแต่ละขั้นตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มีดังนี้

1. ความต้องการด้านการคงอยู่หรือด้านการดำรงชีวิต อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้รวมเอาความต้องการด้านร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) เข้ามาไว้ด้วยกัน ความต้องการนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นต่ำ ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การจ่ายค่าจ้าง และสภาพการทำงาน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้ได้รวมเอาความต้องการด้านความรักและความต้องการด้านการเป็นเจ้าของ ของทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) เข้าไว้ด้วยกัน ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการลำดับถัดมา ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ความต้องการด้านนี้ได้รวมเอาความต้องการด้านชื่อเสียงและความต้องการด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิตเข้าด้วยกัน ความต้องการด้านนี้ถือเป็นความต้องการลำดับสูงสุด

ถึงแม้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จะนำทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) มาปรับปรุงใหม่ แต่ก็ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะในประเด็นการเปลี่ยนแปลงความ mong การของบุคคลในแต่ละลำดับขั้น กล่าวคือ ในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นของความ mong การของมาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอว่า การเปลี่ยนแปลงความ mong การของบุคคล ในแต่ละลำดับขั้นเปลี่ยนแปลงจากลำดับต่ำไปลำดับสูง แต่ความ mong การลำดับขั้นใดลำดับขั้นหนึ่งจะมีความสำคัญต่อการจูงใจ ก็ต่อเมื่อความ mong การในลำดับขั้นก่อน ได้รับการตอบสนองหรือทำให้ได้รับความพึงพอใจอย่างเต็มที่แล้วแต่ ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เสนอว่า ในขณะที่กระบวนการตอบสนองความ mong การ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้ดำเนินไปข้างหน้าดังกล่าว กระบวนการที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ หรือกระบวนการที่ทำให้เกิดความคับข้องใจได้เกิดขึ้นด้วย ดังนั้น ถ้าบุคคลยังคงมีความรู้สึกคับข้องใจ ความพยายามที่จะทำให้ความ mong การในลำดับขั้นต่อไป (อาทิ ความ mong การด้านความเจริญก้าวหน้า ความ mong การด้านการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น) ได้รับการตอบสนองได้รับความพึงพอใจ จะกลายเป็นพลังจูงใจที่สำคัญ ขณะเดียวกันจะเป็นเหตุให้บุคคล ใ้ความพยายามต่อการที่จะทำให้ความ mong การลำดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545: 98 - 99) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ว่าได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความ mong การของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (E - Existence) เป็นความ mong การทางร่างกายสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือในองค์กรก็เป็น ค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี และสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R - Relatedness) เป็นความ mong การความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความ mong การทุกชนิดในเชิงมนุษย์สัมพันธ์

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G - Growth) เป็นความ mong การเกี่ยวกับการ

พัฒนาการเปลี่ยนแปลงสภาพ และความเติบโตก้าวหน้าของคณงาน ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ในองค์กรก็เป็นความต้องการความรับผิดชอบเพิ่ม การทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการมีโอกาสสัมผัสงานใหม่หลายด้านมากขึ้น

จากทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสองประการแรก คล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) แต่ประการที่สาม แตกต่างกัน กล่าวคือมาสโลว์ (Maslow) เน้นการได้รับการสนองเป็นขั้นๆและก้าวหน้าเรื่อยไปแต่อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) สามารถจะถอยหลังได้ โดยความต้องการใด ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะย้อนกลับไปหาความต้องการระดับต่ำกว่าทันที

2.3.4 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545: 68-69) ได้ระบุถึง ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ซึ่งสรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้เป็นความต้องการหรือปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน

จากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้พบว่ามนุษย์มีระดับความต้องการทางด้านความสำเร็จต่างกัน สิ่งที่ยกถึงความแตกต่างนี้คือ ความต้องการหรือสิ่งจูงใจในทางด้านความสำเร็จ สรุปว่า ลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงมักจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กล้าเสี่ยงพอประมาณ หมายความว่า บุคคลที่จะประสบผลสำเร็จจะระดับสูงได้นั้นในความเห็นของเขาคิดว่า จะต้องเป็นคนที่ไม่เสี่ยงจนเกินไป เพราะจะมีโอกาสผิดพลาดมาก แต่ก็ไม่ใช่ว่าคนประเภทที่ไม่กล้าเสี่ยงเลย เพราะคนที่ไม่กล้าเสี่ยงเลยย่อมจะไม่กล้าทำอะไร

2. ต้องการได้รับข่าวสารย้อนกลับทันทีทันใด หมายถึง บุคคลที่จะมีความสำเร็จในระดับสูงนั้น จะมีลักษณะอย่างหนึ่งคือว่านอกเหนือไปจากความกล้าเสี่ยงพอประมาณแล้วยังต้องการหรือปรารถนาจะได้รับข่าวสารย้อนกลับในทันทีทันใด ทั้งนี้เพื่อที่จะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำไป และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน เพื่อจะได้ทราบว่าที่เขาประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวสักขนาดไหนในสิ่งที่ได้ทำลงไป

3. ปรารถนาการประสบความสำเร็จ หมายถึง บุคคลที่จะมีความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะพบว่าการที่ได้ทำงานสำเร็จในที่หนึ่งทีใด จะมีความพอใจอยู่ในงานนั้นเอง ขณะเดียวกันปรารถนาที่จะทำความสำเร็จ เพื่อความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นวัตถุจากผลงานนั้น

ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดคือลักษณะของทรศนะของผู้ที่มีความสำเร็จในระดับสูงที่มีต่อเงินที่จริงแล้วเขาไม่ได้ปฏิเสธที่จะไม่รับเงิน แต่เงินไม่ใช่สิ่งแรกที่เขาต้องการได้ในการที่จะประสบความสำเร็จ

4. หมกมุ่นอยู่ในเรื่องของงาน หมายความว่า เมื่อใดก็ตามที่ผู้ที่มีความสำเร็จในระดับสูงได้เริ่มงานที่มีความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมาแล้ว เขาก็จะเริ่มหมกมุ่นอยู่กับงานจนกระทั่งได้รับความสำเร็จ เขาทนไม่ได้ที่จะเห็นงานเสร็จเพียงครั้งหนึ่งแล้วก็ทิ้งไว้ และเขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในตัวเอง จนกว่าเขาจะได้รับความพยายามอย่างสูงในการปฏิบัติงานให้ลึ้นสุดลงไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545: 99) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (The Need to Achieve Theory) ของแมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการนี้แบ่งออกไปเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม (Excellence) โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงจะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์แข่งขันให้กับตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเองและต้องการได้รับผลจากการทำงาานนั้นในทันที และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนี้บุคคลประเภทนี้ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรม จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร โดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10% ขององค์กรที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้บริหารพึงจัดสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทาย สามารถบรรลุผลได้ และมีผลย้อนกลับทันที แม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) ก็ตาม แต่ผู้บริหารพึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivation) ด้วยเช่นกัน

จากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland) สรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้เป็นความต้องการหรือความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน

2.3.5 ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบอร์ก มัสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner and Snyderman, 1959: 91, อ้างถึงใน เดิมพงษ์ สุนทรโรทก, 2547: 31) ได้ศึกษาวิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsberg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) สหรัฐอเมริกาโดยการสอบถามคนงานเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาารู้สึกว่า

พอใจหรือไม่พอใจในงาน จากการวิเคราะห์เฮอรัชเบอร์เกอร์และคณะ สรุปว่า มีปัจจัยสองประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่หากบุคคลได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น หลังผลของงานที่สำเร็จเขาเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือ อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงานด้วย

3. ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม งานที่ท้าทายให้ต้องลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยธำรงรักษาความพึงพอใจของคนทำงานให้ดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานอย่างดีและป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มี 5 ประการ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง แผนการ หลักการ หรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับดูแล การนิเทศและติดตามผล รวมทั้งการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกันและกัน หากทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ เช่น จำนวนงาน ความสะดวกในการทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอในเรื่องสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคาร และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในการทำงาน

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งที่เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งทางตรงคือรูปของตัวเงิน และทางอ้อม ในรูปของผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่งที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กนั้น มุ่งที่จะสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นจูงใจให้คนปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้บรรยากาศทั้งสองสภาพนี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจ และสามารถกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบอร์กองค์ประกอบที่ใช้ศึกษามีความสอดคล้องเหมาะสมที่จะใช้ศึกษากับข้าราชการครู ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กในการวิจัยครั้งนี้

ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) เฮอริชเบอร์ก, มัสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959: 113-115) นิยามว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1965 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548: 60) กล่าวถึง ความต้องการประสบความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ฟลิปโป (Flippo, 1966: 121 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2440: 445) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงานไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน (Obligation) หน้าที่การงาน (Function) และวัตถุประสงค์ (Objectives) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่มีปัญหา และชอบการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช (2545: 66) ได้สรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานว่าเมื่อลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบทำงานสมบูรณ์เต็มที่แล้ว ความสำเร็จของงานก็จะ

มีผลสมบูรณ์ด้วย ถ้าความรับผิดชอบได้ทำอย่างเต็มที่ในงานที่น่าสนใจ ก็จะหวังได้ว่าบุคคลจะพยายามทำงานนั้นไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำจนบรรลุผลสำเร็จ และความภาคภูมิใจในการทำงานหน้าที่นั้น ๆ รวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) เฮอร์ชเบอร์ก มัสเนอร์และสไนเดอร์แมน(Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959: 113-115) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า คือ การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคคลภายนอกอื่น ๆ เมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือก็แฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ การได้รับการยกย่อง ชมเชย การให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันส่งผลให้การงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เฮอร์ชเบอร์ก มัสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg , Mausner&Snyderman, 1995: 113 - 115) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงานว่า หมายถึง งานที่น่าสนใจท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือไม่เป็นงานที่มีลักษณะความสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว จะทำให้เกิดความพอใจเป็นอย่างมาก และลักษณะของงานต้องใช้ความคิดประดิษฐ์ค้นหาสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่า จะได้รับการยอมรับนับถือในงานนั้นหรือไม่ก็ตาม (สมยศ นาวิการ, 2543: 367) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานว่า หมายถึง ลักษณะของพนักงานคุณลักษณะดังกล่าวนี้ได้แก่ ขนาดความรับผิดชอบของบุคคลความแตกต่างกันของงานและขนาดของการตอบสนอง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 148) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานว่า หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้ต้องงานทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

สรุปว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน หรือเป็นงานที่ท้าทายให้ลงมือทำ โดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ ด้วยความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เฮอร์ชเบอร์ก มัสเนอร์และสไนเดอร์แมน(Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959: 113-115) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่าความพึงพอใจที่

เกิดจากการได้รับการมอบหมายและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ซึ่งบางครั้งก็เป็นความรับผิดชอบในงานชนิดใหม่ โดยไม่มีความก้าวหน้าจากงานนั้นเลยและบางทีก็เป็นความรับผิดชอบในการทำงานให้เพื่อนร่วมงาน โดยที่ไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ คือ ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงอย่างดีที่สุด ถึงแม้อุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ทอดทิ้งงาน และกระทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นไปด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในงานนั้น ๆ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เฮอร์ซเบิร์ก มัสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mauser & Snyderman, 1959: 113 - 115) ได้นิยามว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน กิลเมอร์ (Gilmer, 1978: 280-283) สรุปว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมทั้งการมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักการศึกษาได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer, 1978: 13) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการ ค่าจ้างลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทน

สมยศ นาวิการ (2545: 221) ได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 อย่างที่เป็นผลตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างความพอใจอย่างมาก เพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานและเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จส่งผลไปสู่การยกย่องของผู้บริหารลักษณะงาน เป็นเนื้อหาของงานที่สร้างความพอใจงานมาก ต้องเป็นงานที่ทำท้าทายหลากหลายพอประมาณ มีความเป็นอิสระโดยการควบคุมการทำงานของตนเองการเลื่อนตำแหน่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจงานปานกลางทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงงานระดับสูงขึ้นให้ความเป็นอิสระ ความท้าทายและเงินเดือนที่สูงขึ้นการบังคับบัญชา จะมีผลกระทบต่อความ

พึงพอใจงานปานกลาง การบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจงานมีสองลักษณะ คือการมุ่งคนกับการมีส่วนร่วมกลุ่มงาน คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรกับตน กลุ่มงานจะตอบสนองความต้องการทางสังคมและสะท้อนปัญหาของพวกเขาสภาพแวดล้อม ของงาน ได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ความสะอาด และเครื่องมือที่เพียงพอ

สมพงษ์ เกษมสิน (2542: 298) กล่าวว่า มีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน งานที่ตนพอใจ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ค่าจ้างที่มีความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความนุ่มนวลและแนบเนียน การยอมรับนับถือ และความพอใจในสภาพการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากปัจจัย 3 ด้านหลัก ๆ คือ ปัจจัยด้านคน อันประกอบไปด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง เช่าวีปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ เงินเดือน และเพื่อนร่วมงานและเป็นมิตร ปัจจัยด้านงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ปัจจัยด้านการจัดการ การบังคับบัญชา การสร้างโอกาสก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ที่ดี การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ (6) ในการระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้ระบุอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขต โดยให้สำนักงานเขตมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (2551: 5)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรวัยเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่สังคมฐานความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการสนับสนุนในการพัฒนาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมการสร้างศักยภาพสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คุณธรรม และจิตสาธารณะ

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและสรรค์สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

3. ส่งเสริมสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการกระจายอำนาจ 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 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และสรรค์สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรมของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการศึกษา
อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ด้านจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการสนับสนุนในการพัฒนา ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมการสร้างศักยภาพสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คุณธรรม และจิตสาธารณะ
2. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และสรรค์สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
3. ด้านส่งเสริม สนับสนุนการค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรม ของระบบการประกันคุณภาพเป้าหมายความสำเร็จ
4. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
5. ด้านสนับสนุนการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกและสถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการ ได้ทำการวิจัยไว้จำนวนมาก ดังจะกล่าวพอเป็นสังเขปดังนี้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 118-119) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบด้านชีวประวัติ (Biodata) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีกับความสามารถด้านเชาว์อารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาหญิงโดยภาพรวมมีความสามารถด้านความเอื้ออาทร วุฒิภาวะอารมณ์และการควบคุมด้านอารมณ์ของตนเอง สูงกว่านักศึกษาชายอย่างมีนัยสำคัญ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวมีผลต่อความสามารถเชาว์อารมณ์ด้านความเอื้ออาทร การตระหนักรู้ถึงภาวะอารมณ์ของผู้อื่น การรู้จักอารมณ์ของตนเองและการมีแรงจูงใจที่ดีทุกด้าน การปรึกษาหารือกับพี่น้องและครูอาจารย์เมื่อเวลามีปัญหา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทักษะทางเชาว์อารมณ์ สภาพความสัมพันธ์กับบิดามารดามีผล

อย่างมีนัยสำคัญต่อความเอื้ออาทร การมีแรงจูงใจที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนและทักษะทางสังคมของนักศึกษา การประเมินตนว่าเป็นคนมุ่งความสำเร็จ ใฝ่สัมพันธ์และมุ่งสู่อำนาจมีผลต่อความสามารถด้านความเอื้ออาทรและการมีแรงจูงใจที่ดี อายุ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน ยกเว้นด้านความเอื้ออาทรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พิจารณาได้จากเกรดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ โดยที่เกรดมีความสัมพันธ์กับการมีแรงจูงใจที่ดีสูงสุดในบรรดาทั้ง 7 ด้าน

ชัยสิทธิ์ สุวสุวรรณ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ในเรื่องของการได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และความคิดว่างานที่ทำอยู่โรงเรียนมีมาตรฐานในการวัดความสำเร็จชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประชัน จันทร์สุข (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติภารกิจจิตเวช ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสันนาท จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้อารมณ์ตน การบริหารอารมณ์ การสร้างแรงจูงใจ การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น และการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ และแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติภารกิจพยาบาลจิตเวช 3 ทักษะ คือ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพเพื่อการบำบัด การทำกลุ่มบำบัด และการสอนสุขศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติภารกิจพยาบาลจิตเวช แต่ทักษะทั้ง 3 ทักษะ และโดยรวมทุกทักษะ โดยความฉลาดทางอารมณ์ด้านการบริหารอารมณ์คงไว้ซึ่งสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์สูงสุดกับทักษะการสร้างสัมพันธภาพเพื่อการบำบัด ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับทักษะการทำกลุ่มบำบัด ทักษะการสอนสุขศึกษาและทักษะรวม

นิตยา เจริญศิริ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการศึกษาพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูงกว่าปกติเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง/มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนทุกขนาดทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง 3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกขนาดมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

อุไร เอี่ยมสอาด (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปกติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาด ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ ของความฉลาดทางอารมณ์พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านองค์ประกอบ สุข อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ

2. ระดับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์พบว่า องค์ประกอบดี กับผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .438 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความฉลาดทางอารมณ์พบว่า

3.1 องค์ประกอบย่อย เรื่อง การตัดสินใจแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .210

3.2 องค์ประกอบย่อย เรื่อง การตัดสินใจและแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านงานบริการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .242

3.3 องค์ประกอบย่อย เรื่อง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นกับผลการปฏิบัติงานด้านงานธุรการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .242

3.4 องค์ประกอบย่อย เรื่อง การรู้จักเห็นใจผู้อื่นกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .450

3.5 องค์ประกอบย่อย เรื่อง การรู้จักเห็นใจผู้อื่น กับผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการงานการบริหารอาคารสถานที่และงานปกครองของนักเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .494 .469 และ .437 ตามลำดับ

วิเชียร อามาตย์ทัศน์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ส่วนใหญ่ใช้แบบภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Participating) รองลงมาคือใช้แบบภาวะผู้นำแบบการขายความคิด (Selling) ส่วนแบบภาวะผู้นำแบบสั่งงาน (Telling) และแบบภาวะผู้นำแบบการมอบหมายงาน (Delegating) พบในระดับน้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ 2. การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ทั้งด้านดี เก่ง และสุข โดยใช้แบบประเมินตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ รองลงมาคือ สูงกว่าเกณฑ์ปกติ และพบว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าปกติเพียงเล็กน้อย 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

เทพินทร์ บุญกระจ่าง (2547: บทคัดย่อ) ความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลของโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ ยกเว้นด้านการควบคุมอารมณ์อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติ 2. ความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ของโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 3. ความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการเห็นใจผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีแรงจูงใจในตนเอง ด้านการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ด้านความภูมิใจในตนเอง ด้านความพึงพอใจในชีวิตและด้านการมีความสุขสงบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ของโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 22.90 4. การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และความภูมิใจในตนเองเป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ของพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้งสองขององค์ประกอบร่วมกัน พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลได้ ร้อยละ 22.10

จิระพรรณ พิระวรรณกุล (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยด้านบรรยากาศในครอบครัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความคิดสร้างสรรค์ ความวิตกกังวล และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญจังหวัดกำแพงเพชร 3. เมื่อใช้สถิติพหุคูณแบบลดถอย พบว่า มีกลุ่มตัวแปร 4 ตัว มีนัยสำคัญของการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านบรรยากาศในครอบครัว ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความวิตกกังวล โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 36.20

อำนาจ ศรีศิลา (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี

คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรด้านเพศ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งเพศชายและเพศหญิง และเมื่อนำมาเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนำตัวแปรที่มีความแตกต่างกันนำมาเปรียบเทียบกัน พบว่าประสบการณ์ 11–15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ 5–10 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก และเมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อนำตัวแปรที่มีความแตกต่างกันมาเปรียบเทียบกัน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมบัติ กุลางกูร (2545: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากร ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย และการบริหารหน่วยงาน ด้านรายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติงาน 1–5 ปี และครู อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และครูอาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระหว่างครู อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานหัวหน้าหมวดวิชาและครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดย ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าหมวดวิชา มีความพึงพอใจมากกว่าครู อาจารย์ ที่ทำหน้าที่สอนสำหรับครูอาจารย์ ที่สอนวิชาสามัญ และครู อาจารย์ที่สอนวิชาศิลปะ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดย ครู อาจารย์ที่สอนวิชาศิลปะ มีความพึงพอใจมากกว่า ครู อาจารย์ที่สอนวิชาสามัญ

สุวิน ทองสุข (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูเพศต่างกัน โดยภาพรวมข้าราชการครูเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูสายบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสายปฏิบัติการสอน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10-15 ปี

อรนุช พรินทร์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเพชรบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานและปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญ์ ภูถาวร (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ความพึงพอใจรายด้านที่สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการปฏิบัติของบุคลากร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความพึงพอใจที่สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พร้อมด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พร้อมด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูก สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาสำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกับทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการ ได้ทำการวิจัยไว้จำนวนมาก ดังจะกล่าวพอเป็นสังเขป ดังนี้

โกลแมน (Goleman, อ้างถึงใน อูสา สิทธิสาคร, 2544: 15) 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 และความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเพิ่มขึ้น

บุฟอร์ด (Buford, อ้างถึงใน ชงชัย ถาวร, 2546: 25) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความมีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ : การศึกษาหลักฐานร่องรอยความเที่ยงตรงของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับตัวแปรภายในบริบทขององค์กร เพื่อประเมินว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งเสริมระดับความสอดคล้องระหว่างการรายงานตนเองกับการรายงานของบุคคลอื่นและเพื่อสำรวจว่าความฉลาดทางอารมณ์มีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหาร และภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ยืนยันความสัมพันธ์สอดคล้องกันทางทฤษฎีระหว่างตัวแปรของคะแนนการงานงานตนเอง (Self Report) ด้านบุคลิกภาพกับคะแนนการรายงานความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป (Transformational Leadership) และประสิทธิผลการบริหารความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการให้คะแนนของผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับหัวหน้างาน และมีสหสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยระหว่างคะแนนการรายงานตนเองของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ทำให้ค่าความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารและภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป (Transformational Leadership) มีเพียงเล็กน้อย

ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ไม่มีส่วนในการอธิบายด้านประสิทธิผลการบริหารอย่างเด่นชัด การขาดความสอดคล้องของตนเองกับบุคคลอื่นได้เกิดจากความฉลาดทางอารมณ์และอาจมีส่วนมาจากคุณสมบัติของการประเมิน เช่น การจำกัดตำแหน่ง การคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง โดยการให้คะแนน และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเป็นต้น ความฉลาดทางอารมณ์อาจสะท้อนคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ อาจมีข้อจำกัดเนื่องจากอิสรภาพที่เกิดขึ้นระหว่างองค์ประกอบของความคิดเห็นเกี่ยวกับอารมณ์กับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ การวิจัยในอนาคตควรแยกให้เห็นข้อแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างความสามารถในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอารมณ์ และความสามารถ “ด้านความสำเร็จ” ควรยืนยันคุณสมบัติเฉพาะของภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางอารมณ์

บรุนดิน (Brundin, อ้างถึงใน ธงชัย ถาวร, 2546: 26) ได้ทำการวิจัยเรื่องอารมณ์ที่ดำเนินไป: ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน (Emotions in Motion The Strategic Leader in A Radical Change Process) งานวิจัยนี้แสดงภาพรวมทางอารมณ์ในสาขาการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Change and Leadership) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) โดยติดตามศึกษาผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในสภาพเวลาจริงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน (Radical Change Process) การวิจัยครั้งนี้พบว่า อารมณ์ผนวกอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน ผลการค้นพบเน้นให้เห็นว่าผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leaders) มีปฏิกิริยาทางอารมณ์มาก และผูกพันอยู่กับยุทธศาสตร์ (Strategic) ของหน่วยงาน (บริษัท) และรู้สึกมีความรับผิดชอบส่วนตัวกับความก้าวหน้าของหน่วยงาน อารมณ์มีอยู่ในการปฏิสัมพันธ์ประจำวันและเกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าอารมณ์อาจมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงฉับพลันได้ โดยอารมณ์ทำหน้าที่เป็นแรงขับหรือแรงต้านและเป็นแรงขับหรือแรงต้านทางอ้อมในด้านความสัมพันธ์กับเจตนาเชิงยุทธศาสตร์ ยิ่งไปกว่านั้นการเกิดขึ้นร่วมกันของอารมณ์ระหว่างผู้นำเชิง

ยุทธการกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีผลทางอำนาจ ได้แก่ อำนาจที่ได้มาหรืออำนาจที่สูญเสียไป สำหรับผู้นำเชิงยุทธการและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในที่สุด อารมณ์ยังพิสูจน์ให้เห็นว่า ทำหน้าที่อยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

ไมเออร์ซ (Myers, 1993) ได้ศึกษาความพึงพอใจในด้านอาชีพการศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาระดับสูงตามทัศนคติของผู้อำนวยการห้องสมุดของสมาคมวิจัยห้องสมุด ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการห้องสมุดไม่ค่อยมีความพอใจในอาชีพ ผู้อำนวยการสตรีมีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่าชาย ส่วนที่พอใจบอกว่าพอใจกับโอกาสที่หลากหลาย การมีงานทำอยู่ตลอดเวลาและการได้ใช้ความสามารถในการทำงาน ที่ไม่ค่อยพึงพอใจได้แก่การทำงานนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาโอกาส การได้รับการยอมรับนับถือ ระยะเวลาในการทำงานจะสวนทางกับความพึงพอใจ ส่วนตำแหน่ง อายุ การจับบุคลากร งบประมาณ เงินเดือน ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ

มอร์ก (Moak, 1993) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในด้านอาชีพของผู้บริหารการศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่ในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบวิจัยของเมโซต้า ผลการวิจัยพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารการศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่ มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในการบริหารการศึกษานักศึกษานั้น ถ้าทำเองประเมินผลงานเองก็จะเป็นความพึงพอใจทางบวก ถ้าคนอื่นประเมินก็จะเป็นเชิงลบ ผู้บริหารส่วนใหญ่พอใจในด้านการบริหารสังคม คุณค่าทางจริยธรรม และผลสำเร็จในการทำงาน แต่ไม่ค่อยพอใจในด้านการพัฒนางานอาชีพ นโยบายและการปฏิบัติงานยอมรับนับถือ และผลตอบแทนซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก การกำหนดลักษณะงานของคนเหมือนงานอื่น ๆ เช่น ผู้จัดการครู ลูกจ้างทั่วไป ตัวแปรด้านส่วนตัวไม่ปรากฏสัมพันธ์กับความพึงพอใจผู้บริหารการศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และพบว่า สัดส่วนการเป็นผู้บริหารเป็นสตรีมากขึ้นและมีอายุน้อย

วิลเลียมส์ (Williams, 1998) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจเปรียบเทียบระหว่างผู้จัดการด้านสุขภาพอนามัยชายและหญิง ผลการวิจัยไม่พบว่า เพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจของผู้จัดการทั้งเพศชายและเพศหญิงแต่ประการใด

โควิงตัน (Covington, 1998) ได้ศึกษาหลังสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ รายได้จากการทำงาน การได้รับประสบการณ์ และความรู้อยู่ในโรงเรียน การได้มีโอกาสฝึกงานและได้ทำงานเต็มเวลา ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้ร่วมโครงการเข้าสู่อาชีพกับผู้ไม่ร่วมโครงการ

อัล-นาร์ (AL-Nar, 1999) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของลูกจ้างในภาครัฐและเอกชนในประเทศการ์ตาร์ โดย 9 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ค่าใช้จ่าย การได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ รางวัลพิเศษ สภาพการบริหาร เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการประสานงาน ผู้ทำวิจัยใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการศึกษา โดยหัวข้อในการศึกษาได้เลือกเอาธนาคารแห่งชาติ 5 แห่ง ในการศึกษาภาคเอกชน และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของรัฐ 2 แห่ง ใช้จำนวนคน 1,800 คน เป็นตัวอย่างในกระบวนการนี้ ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนมีความพึงพอใจในงาน 61.87% โดยปัจจัยที่ตอบสนองได้แก่ สถานที่ทำงาน เพศ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ระดับการศึกษา เชื้อชาติ เงินเดือน อายุ ระดับความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยความแตกต่างที่พบขึ้นอยู่กับความเป็นอิสระในการเปลี่ยนแปลงและประเด็นของปัญหาที่มีทั้งในลูกจ้างทั้งภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และการได้รับการอบรมได้ถูกยกเว้นและไม่ได้เอามามีส่วนร่วมในการศึกษาในกรณีศึกษาความพึงพอใจในงานในครั้งนี้ด้วย

เรมี (Remy, 1999) ความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับลักษณะของครูในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและอิทธิพลของลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม การดูแลโดยลักษณะการรับรู้ ได้มีการวิจัยหรือการให้ความสนใจในเรื่องนี้น้อยมากทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งพิมพ์ลักษณะการจัดการบริหารซึ่งมีอิทธิพลต่อครูในด้านความพึงพอใจในงาน จากความแตกต่างที่หลากหลายโดยการเจาะจงศึกษาในด้านลักษณะการจัดการบริหาร ระดับความพึงพอใจในงานของครู ในการศึกษาครั้งนี้ได้สำรวจถึงกระบวนการรับรู้ของครู โดยใช้แบบศึกษาการพึงพาของวิทกิน รูปแบบการศึกษาแบบพึ่งพาได้ศึกษาจากการทดสอบกลุ่มผู้ที่ทำงานในระดับหัวหน้าที่รักษาการ โดยครูเหล่านี้ถูกสำรวจในด้านความรู้ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในแง่ของการดูแล เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน ใจในการทำงาน ค่าจ้าง ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง ความปลอดภัย และการยอมรับ ในการศึกษาครั้งนี้ได้ค้นคว้าข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในเรื่องของการยอมรับของครูเพื่อการบริหารและเหตุจูงใจของครูในที่ทำงาน

วิลเลียมสัน (Williamson, 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสนใจทางสังคมของครูกับประสิทธิภาพการทำงานและระดับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 โรงเรียน รัฐเท็กซัส พบว่า ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ความสนใจทางสังคม และเงื่อนไขของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานของครูจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

วิกสตรอม (Wickstrom, 1971) ได้ทำการวิจัยหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากร 373 คน โดยวิธีให้บอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 3 ประการ คือ 1) ครูรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะของงานที่ทำ 3) ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาความรับผิดชอบ สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พอใจ คือ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) สภาพการทำงาน 3) ผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครูสำหรับเพศและตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

ฮัทซิสัน (Hatchison, 1972) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนผู้มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา 2) บุคลากรในสำนักงานและครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกองค์การลักษณะของงานที่ทำ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหารเป็นสาเหตุให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด การให้ความช่วยเหลือในการแนะนำ มีส่วนทำให้บุคลากรใน โรงเรียนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะคล้ายคลึงกับคนงาน โรงงานอุตสาหกรรม

เวเลซ (Valez, 1972) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐ โคโลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยค่าจูน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เซอร์จิโอแวนนิ (Sergiovanni, 1973: 91) ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของครูในมอนโรเคาตี้ รัฐนิวยอร์ก ได้นำวิธีการของเฮิร์ชเบิร์กมาใช้เว้นแต่กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนบางคน องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจมากที่สุดสามประการและองค์ประกอบที่ทำให้ครูผู้สอนไม่พึงพอใจหกประการ องค์ประกอบที่ทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจ ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ทำให้ครูผู้สอนไม่มีความ

พึงพอใจได้แก่ 1) วิธีการนิเทศ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 3) นโยบายของโรงเรียนและการบริการ 4) ชีวิตส่วนตัว 5) ความไม่ยุติธรรม 6) ฐานะของอาชีพ

วอล์คเกอร์และเกสต์ (Walker and Guest, 1973: 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบกระตุ้นของเขาสอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบกระตุ้นของเฮิร์ซเบิร์ก อยู่มาที่เดียว เขาสรุปการค้นพบเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า 1) ผู้ทำงานมีความรู้สึกถึงความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกัน โอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพึงพอใจต่องานก็ต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน สวัสดิการ 2) ชั่วโมงการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย แต่สภาพการทำงานที่ดีนั้นถึงแม้จะเป็นที่ปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ก็ไม่ทำให้คนงานดีเด่นได้ 3) ความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน 4) หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของความพึงพอใจ 5) ความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับผลผลิตเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ

ชมิทท์ (Schmidt, 1975: 83) ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ศิกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

พานากอส (Panagos, 1985) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหาร จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา โดยการศึกษาในกลุ่มประชากรศึกษานิเทศก์ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ในหกอองค์ประกอบ คือ ลักษณะงานทั่วไปงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศ เงินเดือน และโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งผลการศึกษพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาในหกอองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

แอลลอยสัน (Aloison, 1986) ได้ศึกษาเรื่อง ผลขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ที่มีต่อท่าทีความรู้สึกและเป็นตัวหนูงกำลังหรือมีอิทธิพลในการทำงานของศึกษานิเทศก์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความ

พึงพอใจมากที่สุดตามลำดับคือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบลักษณะงานความเป็นอยู่ส่วนตัว และความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า ความลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารสถานศึกษารู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น รู้จักตนเอง เข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มใจและทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีรายละเอียดดังนี้

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

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2553 จำนวน 36 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 372 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้กลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและแบบแบ่งชั้น โดยการเทียบสัดส่วนครูในแต่ละขนาดโรงเรียนตามจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Kerjcie and Morgan, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 43) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 250 คน ดังรายละเอียดตารางที่ 3.1 และ ตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | จำนวนโรงเรียน | ประชากร ข้าราชการครูผู้สอน | กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูผู้สอน |
|--------------|---------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| เล็ก | 18 | 111 | 70 |
| กลาง | 16 | 197 | 138 |
| ใหญ่ | 2 | 64 | 42 |
| รวม | 36 | 372 | 250 |

ตารางที่ 3.2 แสดงรายชื่อโรงเรียนและจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ที่ | สถานศึกษาอำเภอบ้านนา | ขนาดของโรงเรียน | กลุ่มตัวอย่าง |
|-----|----------------------|-----------------|---------------|
| 1 | วัดทองกลาง | ขนาดเล็ก | 6 |
| 2 | วัดโบสถ์เจริญธรรม | ขนาดเล็ก | 5 |
| 3 | วัดหนองเคี่ยม | ขนาดเล็ก | 5 |
| 4 | วัดเนินสะอาด | ขนาดเล็ก | 5 |
| 5 | บ้านเขาเพิ่ม | ขนาดเล็ก | 6 |
| 6 | วัดโคกสว่าง | ขนาดเล็ก | 4 |
| 7 | วัดแหลมไม้ย้อย | ขนาดเล็ก | 6 |
| 8 | วัดกุฎีเตี้ย | ขนาดเล็ก | 6 |
| 9 | วัดสะพาน | ขนาดเล็ก | 6 |
| 10 | วัดศรีสุวรรณ | ขนาดเล็ก | 6 |
| 11 | วัดหนองคันจาม | ขนาดเล็ก | 5 |
| 12 | บ้านคลอง 33 | ขนาดเล็ก | 5 |
| 13 | บ้านชะวากยาว | ขนาดเล็ก | 5 |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| ที่ | สถานศึกษาอำเภอบ้านนา | ขนาดของโรงเรียน | กลุ่มตัวอย่าง |
|-----|----------------------------|-----------------|---------------|
| 14 | ชุมชนบ้านวังไทร | ขนาดกลาง | 10 |
| 15 | วัดทองจรรยา | ขนาดกลาง | 10 |
| 16 | ชุมชนวัดป่าชะ | ขนาดกลาง | 12 |
| 17 | บ้านเขาส่องกล้อง | ขนาดกลาง | 21 |
| 18 | บ้านเขาหัวนา | ขนาดกลาง | 16 |
| 19 | วัดโพธิ์แก้วเบญจธาราม | ขนาดกลาง | 15 |
| 20 | วัดบ้านพริก | ขนาดกลาง | 21 |
| 21 | วัดหนองรี | ขนาดกลาง | 18 |
| 22 | บ้านเขาดิน | ขนาดกลาง | 15 |
| 23 | วัดทองย้อยยุติกรประชานุกูล | ขนาดใหญ่ | 20 |
| 24 | อนุบาลบ้านนา (วัดช้าง) | ขนาดใหญ่ | 22 |
| รวม | | | 250 |

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (ข้อมูล 10 มิ.ย. 2553)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้แบ่งเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice) ประกอบด้วย สถานะของ

ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียนในโรงเรียนของท่าน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ตามแนวคิดทฤษฎีของโกลแมน (Goleman, 1998) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. การตระหนักรู้ตนเอง 2. การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง 3. ความสามารถจูงใจตนเอง 4. การเข้าใจผู้อื่น 5. การมีทักษะทางสังคมโดยผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต (2544: 38-44) มาแก้ไขสำนวนภาษาให้เหมาะสมกับประชากรที่วิจัย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ตัวเลือก ได้แก่ มีพฤติกรรมการแสดงออกมากที่สุด มีพฤติกรรมการแสดงออกมาก มีพฤติกรรมแสดงออกปานกลาง มีพฤติกรรมแสดงออกน้อย และมีพฤติกรรมแสดงออกน้อยที่สุด ด้านละ 6 ข้อ รวมจำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย

| | |
|-------------------------------|-------------|
| 1. การตระหนักรู้ตนเอง | ข้อ 1 – 6 |
| 2. การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง | ข้อ 7 – 12 |
| 3. ความสามารถจูงใจตนเอง | ข้อ 13 – 18 |
| 4. การเข้าใจผู้อื่น | ข้อ 19 – 24 |
| 5. การมีทักษะทางสังคม | ข้อ 25 – 30 |

การให้คะแนน ให้ค่าคะแนนตามน้ำหนักของคำถาม ดังนี้

| | | | |
|------------|---|---------|---------------|
| ระดับคะแนน | 5 | หมายถึง | จริงมากที่สุด |
| ระดับคะแนน | 4 | หมายถึง | จริงมาก |
| ระดับคะแนน | 3 | หมายถึง | ค่อนข้างจริง |
| ระดับคะแนน | 2 | หมายถึง | จริงบ้าง |
| ระดับคะแนน | 1 | หมายถึง | ไม่จริง |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่มีผลต่อการจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านละ 6 ข้อ รวมจำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ตัวเลือก ได้แก่มีความพึงพอใจ

มากที่สุด มีความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจปานกลาง มีความพึงพอใจน้อย มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|----------------|
| 1. ความสำเร็จของงาน | ข้อที่ 1 – 6 |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ | ข้อที่ 7 – 12 |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ข้อที่ 13 – 18 |
| 4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | ข้อที่ 19 – 24 |
| 5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | ข้อที่ 24 - 30 |

การให้คะแนน ให้ค่าคะแนนตามน้ำหนักของคำถาม ดังนี้

- | | | |
|------------|---|--------------------------------|
| ระดับคะแนน | 5 | หมายถึงมีความพึงพอใจมากที่สุด |
| ระดับคะแนน | 4 | หมายถึงมีความพึงพอใจมาก |
| ระดับคะแนน | 3 | หมายถึงมีความพึงพอใจปานกลาง |
| ระดับคะแนน | 2 | หมายถึงมีความพึงพอใจน้อย |
| ระดับคะแนน | 1 | หมายถึงมีความพึงพอใจน้อยที่สุด |

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

- ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
- ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบตรวจสอบรายการ
- นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และครอบคลุมความคิดของการวิจัย
- นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์
- นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัดผลประเมินผล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรง ซึ่งได้แก่ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลการตรวจสอบสรุปประเด็น โดยการหาค่า IOC พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .06 - 1.00 จึงนำไปทดลองใช้

6. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน ในสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และนำไปใช้หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วัสดี, 2551: 260) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของตอนที่ 2 เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .833 ตอนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .873 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ .801

7. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.3.1 ประสานงานกับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูผู้สอนจำนวน 250 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 นำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 250 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนและแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังสถานศึกษาจำนวน 250 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Checklist) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) เพื่อทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับใดโดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลความหมาย ค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อดังต่อไปนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 103) มีดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | ความฉลาดทางอารมณ์ |
|-------------|--------------------------------------|
| 4.51 – 5.00 | มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมากที่สุด |
| 3.51 – 4.50 | มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก |
| 2.51 – 3.50 | มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับปานกลาง |
| 1.51 – 2.50 | มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.50 | มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับน้อยที่สุด |

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543: 23-24)

| ค่าเฉลี่ย | ระดับความพึงพอใจ |
|-------------|-------------------------------|
| 4.51 – 5.00 | มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด |
| 3.51 – 4.50 | มีความพึงพอใจในระดับมาก |
| 2.51 – 3.50 | มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง |

| | |
|-------------|--------------------------------|
| 1.51 – 2.50 | มีความพึงพอใจในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.50 | มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด |

3.4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก เป็นรายด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation) ของเพียร์สันสำหรับเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์และการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อมูล เพื่อตัดสินระดับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553: 316) แปลความหมาย 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 |

3.4.5 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

| | | |
|----------|----|---|
| ให้คะแนน | +1 | ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| ให้คะแนน | 0 | ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| ให้คะแนน | -1 | ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99) ดังนี้

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

| | | | |
|-------|----------|---------|--|
| เมื่อ | IOC | หมายถึง | ดัชนีความสอดคล้อง |
| | $\sum R$ | หมายถึง | ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด |
| | n | หมายถึง | จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด |

โดยกำหนดเกณฑ์ การพิจารณาความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

| | | |
|-----|---------|---|
| + 1 | หมายถึง | ข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย |
| - 1 | หมายถึง | ข้อคำถามนี้ไม่มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย |

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

| | | | |
|-------|----------|---------|--|
| เมื่อ | α | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ในที่นี้คือค่าความเชื่อมั่น |
| | k | หมายถึง | จำนวนข้อ |
| | S_i^2 | หมายถึง | ความแปรปรวนของคะแนนการตอบแต่ละข้อ |
| | S_t^2 | หมายถึง | ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ |

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n xi}{N}$$

| | | | |
|-------|-----------------|---------|-------------------------|
| เมื่อ | \bar{X} | หมายถึง | คะแนนเฉลี่ย |
| | X | หมายถึง | คะแนนแต่ละจำนวน |
| | \sum | หมายถึง | ผลรวมทั้งหมด |
| | N | หมายถึง | จำนวนข้อมูล |
| | $\sum_{i=1} xi$ | หมายถึง | ผลรวมของคะแนนแต่ละจำนวน |

3.6.3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - X)^2}{N - 1}}$$

| | | | |
|-------|-----------|---------|--------------------------|
| เมื่อ | $S.D.$ | หมายถึง | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| | N | หมายถึง | จำนวนข้อมูล |
| | X | หมายถึง | ค่าคะแนนแต่ละคน |
| | \bar{x} | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด |

3.6.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยการหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551: 304)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

| | | | |
|-------|--------------|---------|---|
| เมื่อ | r_{xy} | หมายถึง | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y |
| | ΣX | หมายถึง | ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X |
| | ΣY | หมายถึง | ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y |
| | ΣX^2 | หมายถึง | ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง |
| | ΣY^2 | หมายถึง | ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง |
| | ΣXY | หมายถึง | ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y แต่ละคู่ |
| | n | หมายถึง | จำนวนคู่ของข้อมูล |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก เพื่อเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 250 คน จากสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก จำนวน 24 โรงเรียน จำนวนแบบสอบถาม 250 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาที่สมบูรณ์จำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก

4.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

| | | |
|-----------|---------|--|
| n | หมายถึง | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{x} | หมายถึง | คะแนนเฉลี่ย |
| S.D. | หมายถึง | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| r | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน |
| X_{tot} | หมายถึง | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา |

| | | |
|-----------|---------|------------------------------------|
| X_1 | หมายถึง | การรู้จักตนเอง |
| X_2 | หมายถึง | การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง |
| X_3 | หมายถึง | ความสามารถของใจตนเอง |
| X_4 | หมายถึง | การเข้าใจผู้อื่น |
| X_5 | หมายถึง | การมีทักษะทางสังคม |
| Y_{tot} | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน |
| Y_1 | หมายถึง | ด้านความสำเร็จในงาน |
| Y_2 | หมายถึง | ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ |
| Y_3 | หมายถึง | ด้านลักษณะของงาน |
| Y_4 | หมายถึง | ด้านความรับผิดชอบ |
| Y_5 | หมายถึง | ด้านความก้าวหน้า |
| ** | หมายถึง | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูผู้สอน ในสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวนแบบสอบถาม 250 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนนักเรียนในโรงเรียนที่บอกขนาดของโรงเรียน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

| (n =250) | | |
|--------------------------------|-------|--------|
| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 71 | 28.40 |
| หญิง | 179 | 71.60 |
| รวม | 250 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------|--------|
| 2. อายุ | | |
| 20-30 ปี | 18 | 7.20 |
| 31-40 ปี | 73 | 29.20 |
| 41-50 ปี | 52 | 20.80 |
| 51 ปีขึ้นไป | 107 | 42.80 |
| รวม | 250 | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2 | .80 |
| ปริญญาตรี | 233 | 93.20 |
| ปริญญาโท | 15 | 6.00 |
| ปริญญาเอก | - | - |
| รวม | 250 | 100.00 |
| 4. ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 22 | 8.80 |
| 5-10 ปี | 27 | 10.80 |
| 11-15 ปี | 53 | 21.20 |
| มากกว่า 15 ปี | 148 | 59.20 |
| รวม | 250 | 100.00 |
| 5. จำนวนนักเรียนในโรงเรียน | | |
| 1-120 คน | 70 | 28.00 |
| 121- 600 คน | 138 | 55.20 |
| 601 คนขึ้นไป | 42 | 16.80 |
| รวม | 250 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 71.60 ส่วนเพศชายคิดเป็นร้อยละ 28.40 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80

รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และอายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ส่วนระดับการศึกษาวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 233 คนคิดเป็น ร้อยละ 93.20 รองลงมาวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี 2 คน คิดเป็นร้อยละ .80 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มากที่สุดจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 11 – 15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และจำนวนนักเรียนในโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในโรงเรียน จำนวนนักเรียน 121 – 600 คน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมาจำนวนนักเรียน ระหว่าง 1 - 120 คน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 น้อยที่สุดจำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

4.2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

จากการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) จากกลุ่มตัวอย่าง 250 คนผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

| ที่ | ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
|-----|--------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1 | การรู้จักตนเอง (X_1) | 3.95 | 0.60 | มาก |
| 2 | การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) | 3.89 | 0.68 | มาก |
| 3 | ความสามารถจูงใจตนเอง (X_3) | 4.07 | 0.63 | มาก |
| 4 | การเข้าใจผู้อื่น (X_4) | 3.90 | 0.76 | มาก |
| 5 | การมีทักษะทางสังคม (X_5) | 4.04 | 0.67 | มาก |
| | รวม (X_{tot}) | 3.97 | 0.57 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.60$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถจูงใจตนเอง ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.63$) การมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.67$) การรู้จักตนเอง ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.60$) การเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.76$) และการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.68$)

เมื่อวิเคราะห์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3 - 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตาม รายข้อย่อย ด้านการรู้จักตนเอง (X_1)

| ที่ | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|-----|--|-----------|------|----------------|
| | การรู้จักตนเอง (X_1) | 3.95 | 0.60 | มาก |
| 1 | ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะเป็นตัวของตัวเองสูง | 4.13 | 0.67 | มาก |
| 2 | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้สอดคล้องกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี | 3.89 | 0.79 | มาก |
| 3 | ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อโกรธกับผู้อื่น | 3.82 | 0.99 | มาก |
| 4 | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรับรู้ว่าตนเองใช้การรับรู้ด้านใดกับเหตุการณ์ที่เพิ่งประสบมา | 3.96 | 0.87 | มาก |
| 5 | ผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกตัวขณะที่อารมณ์กำลังเปลี่ยนไป | 3.99 | 0.85 | มาก |
| 6 | ผู้บริหารโรงเรียนรู้ตัวเมื่อตนเองแสดงพฤติกรรมการปกป้องตนเอง | 3.94 | 0.87 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การรู้จักตนเอง (X_1) โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$, $S.D. = 0.60$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ การรู้จักตนเอง (X_1) พบว่าผู้บริหารมีการรู้จักตนเองอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะเป็นตัวของตัวเองสูงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, $S.D. = 0.67$) รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกตัวขณะที่อารมณ์กำลังเปลี่ยนไปมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = 0.85$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อโกรธกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$, $S.D. = 0.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2)

| ที่ | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|--|-----------|--------|----------------|
| | การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) | 3.89 | 0.68 | มาก |
| 7 | เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงออกทางอารมณ์ในที่ | 3.91 | 0.96 | มาก |
| 8 | ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงอารมณ์ให้เห็นเมื่อ โกรธ รัก ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น | 3.91 | 0.94 | มาก |
| 9 | เมื่อผู้อื่นไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารและแสดงกิริยาไม่ดี ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาเพื่อโต้ตอบ | 4.16 | 0.88 | มาก |
| 10 | ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงอาการเมื่อผู้อื่นไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำ | 3.88 | 0.93 | มาก |
| 11 | ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย | 3.70 | 0.97 | มาก |
| 12 | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกล่าวคำว่า “ขอโทษ”ผู้อื่นได้เมื่อทำผิด | 3.82 | 0.93 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.4 เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$, $S.D. = 0.68$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) พบว่าผู้บริหารมีการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ เมื่อผู้อื่นไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารและแสดงกิริยาไม่ดี ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาเพื่อโต้ตอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$, $S.D. = 0.88$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงอารมณ์ให้เห็นเมื่อโกรธ รักชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$, $S.D. = 0.94$) และน้อยที่สุด คือผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$, $S.D. = 0.97$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความสามารถใจตนเอง (X_3)

| ที่ | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|---|-----------|--------|----------------|
| | ความสามารถใจตนเอง (X_3) | 4.07 | 0.63 | มาก |
| 13 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | 4.16 | 0.88 | มาก |
| 14 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | 4.19 | 0.77 | มาก |
| 15 | แม้ว่างานยากแค่ไหนแต่ผู้บริหารโรงเรียนก็มั่นใจว่าสามารถทำได้ | 4.09 | 0.78 | มาก |
| 16 | เมื่อโรงเรียนถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บริหารโรงเรียนมีความอดทนและพยายามปรับปรุงโรงเรียน | 3.98 | 0.88 | มาก |
| 17 | เมื่อทำอะไรไม่สำเร็จผู้บริหารโรงเรียนจะไม่รู้สึกหมดกำลังใจการทำงานทันที | 3.99 | 0.95 | มาก |
| 18 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความมั่นใจในการทำงานที่ยากลำบากแม้ผู้อื่นคิดว่าไม่สามารถทำได้ก็ตาม | 4.03 | 0.90 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.5 เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถจุดใจตนเอง (X_3) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.63$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ ความสามารถจุดใจตนเอง (X_3) พบว่าผู้บริหารมีความสามารถจุดใจตนเอง อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.77$) รองลงมาคือ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.88$) และน้อยที่สุด คือ เมื่อโรงเรียนถูกดำเนินจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงผู้บริหาร โรงเรียนมีความอดทนและพยายามปรับปรุงโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการเข้าใจผู้อื่น (X_4)

| ที่ | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|---|-----------|--------|----------------|
| | การเข้าใจผู้อื่น (X_4) | 3.90 | 0.76 | มาก |
| 19. | ผู้บริหาร โรงเรียนจะให้ความสนใจกับสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นอยู่เสมอ | 3.95 | 0.93 | มาก |
| 20. | ผู้บริหาร โรงเรียนเมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดจะพิจารณาถึงสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้นั้น | 4.00 | 0.94 | มาก |
| 21. | ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นซึ่งมีอารมณ์โกรธ ลดความโกรธได้อย่างรวดเร็ว | 3.81 | 0.95 | มาก |
| 22. | ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถดำเนินการให้บุคคลที่กำลังมีปัญหาซึ่งกันและกันประนีประนอมกันได้โดยมีเหตุผล | 3.84 | 0.97 | มาก |
| 23. | ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถไกล่เกลี่ยให้บุคคลที่มีอารมณ์รุนแรงเข้าหากันมีสติและหาข้อตกลงได้อย่างมีเหตุผล | 3.85 | 0.97 | มาก |
| 24. | ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถรู้ได้เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง | 3.96 | 0.85 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.6 เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การเข้าใจผู้อื่น (X_4) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.76$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ การเข้าใจผู้อื่น (X_4) พบว่าผู้บริหารมีการเข้าใจผู้อื่นอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดจะพิจารณาถึงสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้นั้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.94$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรู้ได้เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.85$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นซึ่งมีอารมณ์โกรธ ลดความโกรธได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.95$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามรายข้อย่อย การมีทักษะทางสังคม (X_5)

| ที่ | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|--|-----------|--------|----------------|
| | การมีทักษะทางสังคม (X_5) | 4.04 | 0.67 | มาก |
| 25. | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน | 3.97 | 0.92 | มาก |
| 26. | ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความรัก ความนับถือ จากครูผู้สอน | 4.04 | 0.84 | มาก |
| 27. | ผู้บริหารโรงเรียนชอบให้มีการทำงานเป็นทีม | 4.07 | 0.83 | มาก |
| 28. | ผู้บริหารโรงเรียนยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ | 4.02 | 0.84 | มาก |
| 29. | ผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นคุณค่าความมีน้ำใจที่มีต่อกัน | 4.12 | 0.85 | มาก |
| 30. | ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความลำบากใจเมื่อต้องพบปะกับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคยที่มาเยี่ยมโรงเรียน | 4.05 | 0.95 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.7 เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การมีทักษะทางสังคม (X_5) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.67$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ การมีทักษะทางสังคม (X_5) พบว่าผู้บริหารมีทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นคุณค่าความมีน้ำใจที่มีต่อกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.85$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนชอบให้มีการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.83$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.92$) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) จากกลุ่มตัวอย่าง 250 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

| ที่ | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|---|-----------|--------|----------------|
| 1 | ด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) | 4.36 | 0.47 | มาก |
| 2 | ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) | 4.10 | 0.54 | มาก |
| 3 | ด้านลักษณะของงาน (Y_3) | 4.23 | 0.53 | มาก |
| 4 | ด้านความรับผิดชอบ (Y_4) | 4.34 | 0.45 | มาก |
| 5 | ด้านความก้าวหน้า (Y_5) | 4.08 | 0.58 | มาก |
| | รวม (Y_{tot}) | 4.22 | 0.43 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.8 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $S.D. = 0.43$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.36$, $S.D. = 0.47$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = 0.45$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.53$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.10$, $S.D. = 0.54$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.08$, $S.D. = 0.58$)

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.9 - 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความสำเร็จในงาน (Y_1)

| ที่ | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|---|-----------|--------|----------------|
| | ด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) | 4.36 | 0.47 | มาก |
| 1. | ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ | 4.52 | 0.56 | มากที่สุด |
| 2. | ท่านได้ใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ | 4.39 | 0.60 | มาก |
| 3. | ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่สำคัญและสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดจนเป็นที่น่าพอใจ | 4.36 | 0.68 | มาก |
| 4. | ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ | 4.36 | 0.65 | มาก |
| 5. | ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมาแล้ว | 4.31 | 0.66 | มาก |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา | 4.27 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.9 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.47$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยผลการวิเคราะห์ ด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ครูสามารถใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.56$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันถึง 2 ข้อคือ ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.65$) และท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่สำคัญและสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดจนเป็นที่น่าพอใจมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.68$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.69$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)

| ที่ | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|---|-----------|--------|----------------|
| | ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) | 4.10 | 0.54 | มาก |
| 7. | ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การชื่นชมและยอมรับในความสามารถของท่าน | 4.03 | 0.60 | มาก |
| 8. | ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน | 4.02 | 0.64 | มาก |
| 9. | ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | 4.03 | 0.63 | มาก |
| 10. | ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน | 4.12 | 0.83 | มาก |
| 11. | ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน | 4.21 | 0.74 | มาก |
| 12. | เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน | 4.02 | 0.74 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.10 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.10$, $S.D. = 0.54$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยผลการวิเคราะห์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกรายข้อโดยที่ ครูได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $S.D. = 0.74$) รองลงมา คือ ครูได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = 0.83$) และน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$, $S.D. = 0.64$) และเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$, $S.D. = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านลักษณะของงาน (Y_3)

| ที่ | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|--|-----------|--------|----------------|
| | ด้านลักษณะของงาน (Y_3) | 4.23 | 0.53 | มาก |
| 13. | งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษาของท่าน | 4.24 | 0.75 | มาก |
| 14. | งานที่ปฏิบัติตรงกับความสนใจและความถนัด | 4.26 | 0.72 | มาก |
| 15. | งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถและกระตุ้นให้ออกกำลังกาย | 4.27 | 0.71 | มาก |
| 16. | งานที่ปฏิบัติส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 4.30 | 0.67 | มาก |
| 17. | งานที่ปฏิบัติได้วางแผนและจัดระบบงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เสร็จตามกำหนดเวลา | 4.12 | 0.63 | มาก |
| 18. | งานที่ได้ปฏิบัติเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานของท่าน | 4.24 | 0.70 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.11 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.53$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยผลการวิเคราะห์ ด้านลักษณะของงาน (Y_3) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, $S.D. = 0.67$) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายความสามารถและกระตุ้นให้อยากทำ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.71$) และน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติได้วางแผนและจัดระบบงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)

| ที่ | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|---|-----------|--------|----------------|
| | ด้านความรับผิดชอบ (Y_4) | 4.34 | 0.45 | มาก |
| 19. | ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย | 4.37 | 0.59 | มาก |
| 20. | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน | 4.17 | 0.70 | มาก |
| 21. | ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามกำหนดเวลา | 4.35 | 0.69 | มาก |
| 22. | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง | 4.34 | 0.72 | มาก |
| 23. | ท่านสามารถปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้านด้วยความเต็มใจและภูมิใจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา | 4.38 | 0.73 | มาก |
| 24. | ท่านมีความพยายามหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอยู่เสมอ | 4.48 | 0.64 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.12 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{10r}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = 0.45$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยผลการวิเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ (Y_4) พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่มีความพยายามหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, $S.D. = 0.64$) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้านด้วยความเต็มใจและภูมิใจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$, $S.D. = 0.73$) และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความก้าวหน้า (Y_5)

| ที่ | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู | \bar{X} | $S.D.$ | การแปลความหมาย |
|-----|---|-----------|--------|----------------|
| | ด้านความก้าวหน้า (Y_5) | 4.08 | 0.58 | มาก |
| 25. | ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน | 4.16 | 0.75 | มาก |
| 26. | ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 4.08 | 0.86 | มาก |
| 27. | ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถและผลงานที่ทำ | 4.13 | 0.79 | มาก |
| 28. | ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ | 4.08 | 0.76 | มาก |
| 29. | ท่านมีโอกาสได้ส่งผลงานจากการปฏิบัติงานเข้าร่วมประกวดในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน | 4.00 | 0.84 | มาก |
| 30. | งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น | 4.06 | 0.64 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.13 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) เมื่อแยกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, $S.D. = 0.58$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ ด้านความก้าวหน้า (Y_5) พบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ทุกรายข้อโดยที่ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$, $S.D. = 0.75$) รองลงมา คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถ และผลงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, $S.D. = 0.79$) และน้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้ส่งผลงานจากการปฏิบัติงานเข้าร่วมประกวดในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, $S.D. = 0.64$) ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14 - 4.20

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

| ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู | | | | | | ระดับ ความ สัมพันธ์ |
|--|--|---|---------------------------------------|--|---------------------------------------|---|---------------------------|
| | ความ สำเร็จ ในงาน (Y ₁) | การได้รับ การยอมรับ นับถือ (Y ₂) | ลักษณะ ของงาน (Y ₃) | ความ รับผิดชอบ (Y ₄) | ความ ก้าวหน้า (Y ₅) | ความพึง พอใจในการ ปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการ ครู (Y _{tot}) | |
| การรู้จักตนเอง (X ₁) | .421** | .405** | .408** | .372** | .420** | .476** | ปานกลาง |
| การจัดการกับ อารมณ์ของตนเอง (X ₂) | .374** | .472** | .375** | .341** | .402** | .464** | ปานกลาง |
| ความสามารถจูงใจ ตนเอง (X ₃) | .417** | .424** | .411** | .402** | .394** | .480** | ปานกลาง |
| การเข้าใจผู้อื่น (X ₄) | .489** | .598** | .534** | .496** | .557** | .631** | ปานกลาง |
| การมีทักษะทาง สังคม (X ₅) | .444** | .506** | .404** | .434** | .494** | .537** | ปานกลาง |
| ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X _{tot}) | .501** | .566** | .500** | .479** | .532** | .607** | ปานกลาง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน มีค่าระหว่าง .341** – .631** ภาวรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .607^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายด้าน ดังนี้ ด้านการรู้จักตนเอง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .476^{**}$) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .464^{**}$) ด้านความสามารถจูงใจตนเอง (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .480^{**}$) ด้านการเข้าใจผู้อื่น (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .631^{**}$) และการมีทักษะทางสังคม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .537^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) | | | |
|--|---|----------|-----------------------|------------------------|
| | Pearson Correlation | P- value | ระดับ ความสัมพันธ์ | ทิศทาง ความสัมพันธ์ |
| การรู้จักตนเอง (X_1) | .476** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) | .464** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความสามารถจูงใจตนเอง (X_3) | .480** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การเข้าใจผู้อื่น (X_4) | .631** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การมีทักษะทางสังคม (X_5) | .537** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X_{tot}) | .607** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปรากฏว่า

โดยภาพรวมทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านของการเข้าใจผู้อื่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .631^{**}$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะทางสังคมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .537^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .464^{**}$)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในงาน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) | | | |
|--|--|-------------|-----------------------|------------------------|
| | Pearson Correlation | P- value | ระดับ ความสัมพันธ์ | ทิศทาง ความสัมพันธ์ |
| การรู้จักตนเอง (X_1) | .421** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) | .374** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความสามารถจุดใจตนเอง (X_3) | .417** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การเข้าใจผู้อื่น (X_4) | .489** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การมีทักษะทางสังคม (X_5) | .444** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X_{tot}) | .501** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{10}) ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .501^{**}$) โดยแยกเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) กับด้านความรู้จักตนเอง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .421^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) กับด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .374^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) กับด้านความสามารถจูงใจตนเอง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .417^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) กับการเข้าใจผู้อื่น (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .489^{**}$) และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในงาน (Y_1) กับการมีทักษะทางสังคม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .444^{**}$) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) | | | |
|--|---|----------|-------------------|--------------------|
| | Pearson Correlation | P- value | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทางความสัมพันธ์ |
| การรู้จักตนเอง (X_1) | .405** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) | .472** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความสามารถจูงใจตนเอง (X_3) | .424** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การเข้าใจผู้อื่น (X_4) | .598** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การมีทักษะทางสังคม (X_5) | .506** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) | .566** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .566^{**}$) โดยแยกเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) กับด้านการรู้จักตนเอง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .405^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) กับด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .472^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) กับด้านความสามารถจูงใจตนเอง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .424^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) กับการเข้าใจ

ผู้อื่น (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .598^{**}$)และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) กับการมีทักษะทางสังคม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .506^{**}$) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงาน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงาน (Y_3) | | | |
|--|---|----------|-----------------------|------------------------|
| | Pearson Correlation | P- value | ระดับ ความสัมพันธ์ | ทิศทาง ความสัมพันธ์ |
| การรู้จักตนเอง (X_1) | .408** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) | .375** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความสามารถงูใจตนเอง (X_3) | .411** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การเข้าใจผู้อื่น (X_4) | .534** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การมีทักษะทางสังคม (X_5) | .404** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X_{tot}) | .500** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านลักษณะของงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .500^{**}$) โดยแยกเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านลักษณะของงาน (Y_3) กับด้านการรู้จักตนเอง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .408^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครูด้านลักษณะของงาน (Y_3) กับด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .375^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านลักษณะของงาน (Y_3) กับด้านความสามารถใจตนเอง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .411^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านลักษณะของงาน (Y_3) กับการเข้าใจผู้อื่น (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .534^{**}$) และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านลักษณะของงาน (Y_3) กับการมีทักษะทางสังคม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .404^{**}$) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ

| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ (Y_4) | | | |
|--|--|----------|-----------------------|------------------------|
| | Pearson Correlation | P- value | ระดับ ความสัมพันธ์ | ทิศทาง ความสัมพันธ์ |
| การรู้จักตนเอง (X_1) | .372** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) | .341** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความสามารถใจตนเอง (X_3) | .402** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การเข้าใจผู้อื่น (X_4) | .496** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| การมีทักษะทางสังคม (X_5) | .434** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |
| ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X_{tot}) | .479** | 0.00 | ปานกลาง | ทางบวก |

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความรับผิดชอบ (Y_4) มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ในระดับ

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้า พบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้า (Y_5) มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{10}) ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .532^{**}$) โดยแยกเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้า (Y_5) กับด้านการรู้จักตนเอง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .420^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้า (Y_5) กับด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .402^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้า (Y_5) กับด้านความสามารถใจตนเอง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .394^{**}$) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้า (Y_5) กับการเข้าใจผู้อื่น (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .557^{**}$) และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้า (Y_5) กับการมีทักษะทางสังคม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .494^{**}$) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 สมมติฐานของการวิจัย
- 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
- 5.5 สรุปผลการวิจัย
- 5.6 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.7 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
- 5.1.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
- 5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

- 5.2.1 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีอยู่ในระดับน้อย

5.2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีอยู่ในระดับน้อย

5.2.3 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในระดับปานกลาง

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2553 จำนวน 36 โรงเรียน ประชากรจำนวน 372 คน

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและแบบแบ่งชั้น โดยการเทียบสัดส่วนครูในแต่ละขนาดโรงเรียนตามจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่จากการเทียบตารางเครจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด 2545:43) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน เป็นอย่างต่ำ แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน ซึ่งเป็นข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2553

5.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนนักเรียนในโรงเรียน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ความสามารถจูงใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่นและการมีทักษะทางสังคม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและจำนวนนักเรียนในโรงเรียนที่ตรวจให้คะแนนแล้วนำมาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ความสามารถจูงใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและทำการวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้แปลความหมาย จำแนกออกเป็นรายด้าน และจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน

5.4.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและทำการวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้แปลความหมาย จำแนกออกเป็นรายด้านและจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน

5.4.4 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับ ที่จำแนกเป็นรายด้านจำแนกในภาพรวมและนำแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่จำแนกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวม นำมาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณและวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.5 สรุปผลการวิจัย

5.5.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 93.20 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20

5.5.2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรากฏมากที่สุด คือ ความสามารถจูงใจตนเอง รองลงมา คือ การมีทักษะทางสังคม การรู้จักตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือ การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

5.5.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ปรากฏมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า

5.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง

อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านของการเข้าใจผู้อื่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ด้านการมีทักษะทางสังคมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

5.6 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

5.6.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

5.6.1.1 ด้านการรู้จักตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการรู้จักตนเอง ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมีลักษณะเป็นตัวของตัวเองสูง รองลงมา คือ ผู้บริหาร โรงเรียนรู้สึกตัวขณะที่อารมณ์กำลังเปลี่ยนไป สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อโกรธกับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความอดทนไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อหน้าคนอื่น ดังที่ วีระวัฒน์ บันนิตามัย (2544: 37) กล่าวว่า การเข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่นเป็นเรื่องของการศึกษา เข้าใจตน การมองเข้าไปในตนก่อนทำความเข้าใจผู้อื่นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจึงเป็นมุ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่อยู่สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 1998) อ้างถึงใน วีระวัฒน์ บันนิตามัย, 2544: 31) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตัวเองบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้

5.6.1.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ในระดับสูงสุด คือ เมื่อผู้อื่นไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารและแสดงกิริยาไม่ดี ผู้บริหาร โรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาเพื่อ

โต้ตอบ รongลงมา คือ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงออกทางอารมณ์ในทันทีและผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงอารมณ์ให้เห็นเมื่อโกรธ รัก ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับคนหลายคนทำให้ต้องมีทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องรู้จักการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ รู้จักปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 130) ที่กล่าวว่า ผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย รู้จักตนเองรู้เท่าทันสภาวะอารมณ์ของตนเอง รู้จุดเด่นจุดด้อยในความเป็นตัวเอง มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่มไม่ท้อถอย สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบและสร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลายฝ่ายได้

5.6.1.3 ด้านความสามารถจูงใจตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านความสามารถจูงใจตนเองในระดับสูงสุด คือผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รongลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อโรงเรียนถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บริหารโรงเรียนมีความอดทนและพยายามปรับปรุงโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ต้องมีความอดทนอดกลั้นเพราะงานที่ปฏิบัติต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นเพราะต้องประสานงานกับบุคคลและหน่วยงาน ซึ่งอาจจะมีทั้งได้รับความร่วมมือด้วยและไม่ได้รับความร่วมมือ ทำให้ผู้บริหารต้องพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มองโลกในแง่ดีไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองเสมอซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 1998: 44) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทางบวกหมายถึง การจัดการกระบวนการด้วยความรู้สึกกระตือรือร้น จิตใจจดจ่อและเขียนหมายรูก แสดงให้เห็นว่าคนเหล่านี้มีลักษณะนิสัยที่เหมือนกันอย่างหนึ่งคือ สามารถจูงใจตนเอง ให้ฝึกฝนเป็นประจำไม่หยุดหย่อน การจูงใจตนเองเพื่อความสำเร็จจำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทักษะคิดการมองโลกในด้านดี และความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ อุยณีย์ โพธิสุข (2542: 19-21) กล่าวว่า ความสามารถจูงใจภายในความมานะพยายามก็อาจจะเกิดจากความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ให้ไม่สั่นเล็ก เบื่อง่าย นึกจะเลิกก็เลิก นึกจะทำก็ทำไม่สนใจว่าคนอื่นจะคิดอย่างไร จะรู้สึกอย่างไร งานจะเสียอย่างไร ได้อย่างเสียอย่าง ใครจะทำไม อย่างนี้เรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์บ่กพร่อง

5.6.1.4 ด้านการเข้าใจผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการเข้าใจผู้อื่น ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อบอกหมายงานให้

ผู้ใดจะพิจารณาถึงสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรู้ได้เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นซึ่งมีอารมณ์โกรธ ลดความโกรธ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความเห็นอกเห็นใจกัน พุดคุยกัน เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รู้จักสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความห่วงใย มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมผู้ร่วมงานอย่างจริงจังดังที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 37) กล่าวว่า การเข้าใจชีวิตตนเองและผู้อื่นเป็นเรื่องของการศึกษาเข้าใจตน การมองเข้าไปในตนก่อน ทำความเข้าใจผู้อื่น เมื่อเข้าใจตน เข้าใจผู้อื่นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจึงเป็นการมุ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่อย่างสูงสุด และการเอาใจเขามาใส่ใจเราตระหนักในความรู้สึกนึกคิด มุมมองของผู้อื่น สนใจผู้อื่น รับรู้และคาดคะเนความต้องการของบุคคลอื่นทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้มากขึ้น

5.6.1.5 ด้านการมีทักษะทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการมีทักษะทางสังคม ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นคุณค่าความมีน้ำใจที่มีต่อกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนชอบให้มีการทำงานเป็นทีมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ได้อย่างดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสื่อสารกับผู้อื่นได้ สร้างความเข้าใจระหว่างกันได้ มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการพึ่งพาอาศัยกันได้ สมาชิกในทีมงานมีความเป็นมิตรต่อกันร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและสมาชิกมีเป้าหมายของงานร่วมกัน จึงจะถือได้ว่าเป็นผู้มีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไวสซิงเจอร์ (Weisinger, 1998 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย 2544: 77) ที่เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็นสองส่วน ส่วนที่หนึ่งคือ ความฉลาดทางอารมณ์ภายในตน ประกอบด้วย การพัฒนาให้มีความตระหนักรู้จักตน บริหารอารมณ์ของตนและการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตน ส่วนที่สองการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วยการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งของคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตนเองได้

5.6.2 การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

5.6.2.1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จในงานระดับที่สูงที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ รองลงมาคือ ท่านได้ใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จของงานต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูเกิดขึ้นจากการที่ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจนี้ทำให้เกิดความตั้งใจ ความพยายาม และทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จสอดคล้องกับความคิดของปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 121) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากหน่วยงานต้องการได้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงานให้ตรงกับความต้องการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณุช พรินทร์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเพชรบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.6.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยการได้รับการยอมรับนับถือระดับที่สูงที่สุด คือ ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน รองลงมา คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน และข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551: 91) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต1 พบว่าแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกรับยอมรับอยู่ในระดับมาก

5.6.2.3 ด้านลักษณะของงาน ด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านลักษณะของงานระดับที่สูงที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้อยากทำ และข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คืองานที่ปฏิบัติได้วางแผนและจัดระบบงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เสร็จตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ ภูติวิเศษ (2541: 75) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วยความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคง และปัจจัยฮัยนามัย ได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมของการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

5.6.2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบที่ระดับสูงสุด คือ ท่านมีความพยายามหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอยู่เสมอ รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้านด้วยความเต็มใจและภูมิใจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา จันรอด (2548: 68) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบที่อิสระในการดำเนินงานความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและปริมาณงานไม่มากหรือน้อยเกินตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5.6.2.5 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย ด้านความก้าวหน้าที่ระดับสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานรองลงมาท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถและผลงานที่ทำและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้ส่งผลงานจากการปฏิบัติงานเข้าร่วมประกวดในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับเฮร์ซเบอร์ก มัสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mauser & Snyderman, 1959: 113-115) ได้ นิยามว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ อำนาจ ศรีศิลา (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ

5.6.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานตามเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2543: 71) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีส่วนให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ ความสามารถด้านการพัฒนาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทักษะสื่อสารที่ดี ความเก่งคนและการช่วยเหลือผู้อื่นให้เขาช่วยเหลือตัวเองได้

5.6.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ ความไว้วางใจและการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทองเจือ เพ็ชรสถาพร (2544: 28) กล่าวว่า การที่ปัจจัยต่าง ๆ เช่นความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในงาน ความมั่นคงในงาน ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจของปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

5.6.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ ความไว้วางใจและการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะปฏิบัติงานและหลังจาก

ปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทองเจือ เพียรสถาพร (2544: 28) กล่าวว่า การที่ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในงานความมั่นคงในงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานจนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

5.6.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากว่า ได้รับงานตรงตามความสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ กุลางกูร (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากร ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย และการบริหารหน่วยงาน ด้านรายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5.6.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ข้าราชการครูอำเภอบ้านนา มีความพึงพอใจในกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่และมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับจากโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและสวัสดิการต่าง ๆ ให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ภูน้อย ภูถาวร (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ความพึงพอใจรายด้านที่สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการปฏิบัติของบุคลากร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

5.7 ข้อเสนอแนะ

5.7.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ดังนี้

5.7.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุง คือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรฝึกปฏิบัติการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เช่น การอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถควบคุมตนเองและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

5.7.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุง คือ ด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติหรือเข้ารับการฝึกอบรมรวมทั้งจัดให้มีการประกวดผลงานเพื่อให้ครูผู้สอนได้มีการพัฒนาผลงานอยู่เสมอและได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.7.2.1 ควรมีการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา

5.7.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา

5.7.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและครูโรงเรียนเอกชน

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. 2543. รายงานการประชุมวิชาการสุขภาพจิต ปี 2543. เรื่อง สุขภาพจิตดีด้วย
อีคิว. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต
- _____. 2543. อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- _____. 2544. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. 2544. อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต
กรมสุขภาพจิต.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543. โรงเรียนสร้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์. วัฏจักรการศึกษา.
คมเพชร ฉัตรศุกกุล. 2542. “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์: ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต”.
วารสารจัดหางานปริทัศน์. ปีที่ 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2542).
- คมเพชร ฉัตรศุกกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2544. การสร้างมาตรฐานประเมินและปกติวิสัยของ
ความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- จิรพรรณ พิระวรรณกุล. 2545. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลในองค์กรธุรกิจเพื่อ
ความสุขและความสำเร็จในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ชัยสิทธิ์ สุวสุวรรณ. 2544. การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญใน
การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร:
เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เดิมพงศ์ สุนทโรทก. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา
- ทศพร ประเสริฐสุข. 2542: สิงหาคม. ความฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา, วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์.

- ทศพร ประเสริฐสุข. 2543. ความฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. รวมบทความทางวิชาการ EQ กรุงเทพมหานคร.
- ทองเจือ เพียรสถาพร. 2544. ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภา คริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เทพินทร์ บุญกระจ่าง. 2547. ความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ของโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทิดศักดิ์ เดชคง. 2541: ตุลาคม. “พุทธศาสนากับ EQ” พิเพ็ชรรายักษ์.
- _____. 2542. จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์มติชน.
- _____. 2542. จากความฉลาดสู่สติปัญญา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- _____. 2543. EQ ความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- ธงชัย ถาวร. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมของผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย. ภาควิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นงพงา ลิ่มสุวรรณ. 2542. เลี้ยงลูกถูกวิธีชีวิตเป็นสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เมคอินโฟ จี.ดี.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. 2545. การพัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ
- นเรศ ภูโคกสูง. 2541. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา เจริญศิริ. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- บัณฑิตย์ ทุมเทียง. 2548. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2543. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประชัน จันทรสุข. 2544. การมีความสัมพันธ์ระหว่างชาวอารมณกับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพระบรมราชชนนี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา).กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัญญา จันรอด. 2548. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ ฯ: แม็ค
- ภักทิพภา ศรีสว่าง. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต1 . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูษย์ ภูถาวร. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัส บุญประกอบ. 2543. “ อีคิวกับภาวะผู้นำในบางประเด็น”. ในรวบรวมบทความทางวิชาการEQ. หน้า 213 -214. กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2541. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 16. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. 2541. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 16. นนทบุรี . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. 2545. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาจิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2546. ภาวะผู้นำและการจูงใจ.กรุงเทพฯ: เอสเค.บู๊คเนต.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. 2551. วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์. 2547. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิเชียร อามาตย์ทศน์. 2548. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทาง
 อารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏอุดรธานี.
- วิณี ชิดเชิดวงศ์. 2545. รายงานการวิจัย เรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตปริญญาตรี
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2545. การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์
 องค์การทางการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- _____. 2546. การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์.
 พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. เซว้อารมณ์ (EQ): คณิตวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต.
 พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมเดช อ่างศิลา. 2546. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเดช สีแสง. 2545. คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7.
 ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพครู.
- สมบัติ กุลางกูร. 2545. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ วิทยาลัยช่างศิลป์.
 กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2540. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
 _____. 2542. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ . 2543. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่.
 กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. 2551. แผนปฏิบัติราชการประจำปี. นครนายก: สำนักงาน.
 สุรพล พยอมรัมย์. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุรางศรี วิเศษ. 2544. “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน”.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- สุวิน ทองสุข. 2546. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุวรรณ ภูติวนิชย์. 2541. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงอุษา โลจนานนท์และกฤษณ์ รุยาพร. 2543. การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทย ๆ.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มิตรนราการพิมพ์.
- แสงอุษา โลจนานนท์และกฤษณ์ รุยาพร. 2548. EQ With Thai Smile: การบริหารอารมณ์ด้วย
รอยยิ้มแบบไทย ๆ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- อรนุช พรินทร์ . 2546 . ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขตบูรพา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ ศรีศิลา. 2545. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- อุไร เอี่ยมสะอาด. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับผลการ
ปฏิบัติงาน ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อุษณีย์ โพธิสุข. 2542. E.Q ปัญญาของมนุษย์ชาติ. กรุงเทพฯ: แฟมิลี่ไคเรค จำกัด.
- อุสา สุทธิสาคร. 2544. พัฒนา EQ เด็กได้อย่างไร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

- AL – Nasr, J. 1999. **Job satisfaction among government and private sector employees in Qatar (government)**. Michigan: Michigan University.
- Aloison, Terry Eugene. 1986. “**Herzberg Factor in Job Satisfaction Dissatisfaction of Selected Special Education Supervisors : preference ,Influence and Prevalence**”. Dissertation Abstracts International.
- Bar-On, R. Baron. 1992. **Emotional quotient inventory: A measure of emotional Intelligence. (Technecal manual)**. Toronto :Multi – health System Inc.
- Cronbach, Lee. J. 1990. **Essentials of psychological testing (5 th ed.)**. New York: Harper Collins.
- Cooper, Robert K., & Sawaf, Ayman. 1997. **Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organization**. New York: Berkley Publishing Group.
- Covington, M.A. 1998. **Beyond high school : Factors that influence student job satisfaction (school to work)**. Dissertation Abstracts International.
- Gilmer, B. Van Haller. 1978. **Applied Psychology: Adjustment in living and Work. 2 rd ed.** New York: McGraw – Hill.
- Golman, D. 1998. **Working with emotional intelligence**. New York: Bantam Book
- Hatchison , Charl W. 1972. “**Measuring Job Satisfaction of Classification School Employees**”. Dissertation Abstracts International.
- Herzberg, F. Mausner , B & Snyderman, B. 1959. **The motivation to work.(2 nd ed.)**. New York: Wiley.
- McClelland. D.C. 1994. **The Achieving Society**. New Jersey : D. van Northland company.
- Moak , R . J. 1993. **Job Satisfaction of Adult Education Administrators in Virginia .** Dissersation Abstracts International.
- Myers , N.L. 1993. **Job satisfaction lf adult and higher education as perceived by art library directors**. Disserlation Abstracts International.
- Panagos, Richard A. 1985. “**Job Satisfaction and Central Life Interests Among Educational Administration**”. Dissertation Abstracts Inteernational.

- Remy, M.N. 1999. **The relationship of principal leadership style and school site conditions to stress level of elementary school teachers.** San Diego: University of San Diego.
- Salovey P & Mayer . J.D. 1990. **“Emotional intelligence,” Imagination, cognition and personality** New York: Basic Books.
- Schmidt , G.L. 1975. **“Job Satisfaction Among Secondary School Administrator.”** Dissertation Abstracts.
- Sergiovanni , T.J. 1973. **“Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher.”** Explanation in Educational Administration. ST.Louise : University of Queensland.
- Valez, Grillermo V. 1972. **“A study of Faculty Satisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia university.”** Dissertation Abstracts.
- Walker and Guest. 1973. **Elementary School Climate and School Achievement.** American International Research Journal.
- Weisinger, Henrie. 1998. **Emotional Intelligence.** San Francisco: Jossey Bass.
- Wickstrom . Radney A. 1971. **“An Investigation into Job Satisfaction among Teachers.”** Dissertation Abstracts International.
- Williams . S.A. 1998. **Factors influencing job satisfaction and motivation : A comparative study of male and female health care managers.** Master’s Abstracts International.
- Williamson , J.N. 2005. **The relationship between teachers’ level of social interest and teacher efficacy and their degree of job satisfaction : An exploratory study.** Texas: Baylor University.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

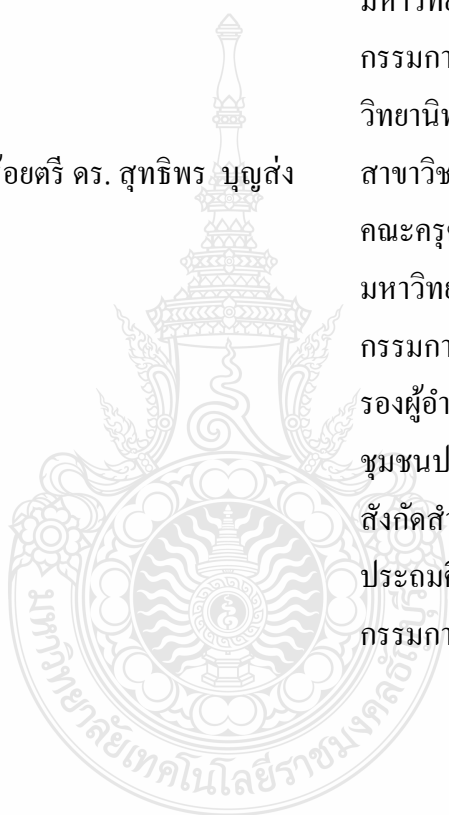
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประนอม พันธุ์ไสว | สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ ริงรอรัตน์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 3. นายมานะ พุ่มบัว | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 |
| 4. นายประการ ริงสิกุล | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเขาหัวนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก |
| 5. นายปิยชาติ อินทร์จันทร์ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเขาไม้ไผ่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก |

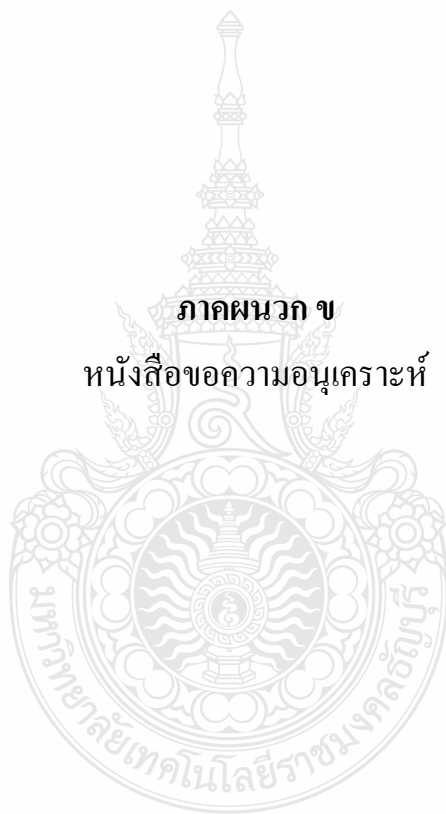


รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

- | | |
|--|--|
| 1. ดร. พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ | สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ | คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรรมการ และอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. สุทธิพร บุญส่ง | สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน |
| 4. ดร. เกียรติคำเกิง คำสุระ | รองผู้อำนวยการโรงเรียน ชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก |



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ 0578.02 / 0105.1

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

31 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน คร.เกียรติคำแกิง คำสุระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมเป็นกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ราย ในวันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 14.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบคังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร.025493207

ที่ ศธ 0578.02/0146

วันที่ 9 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมเป็นกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ราย ในวันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 14.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร.025493207

ที่ ศท 0578.02/0145

วันที่ 3 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.พรทิพย์ สุริยชัยวัฒน์

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมเป็นกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ราย ในวันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 14.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0144

วันที่ 3 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ว่าที่ ร.ต.ดร.สุทธิพร บุญส่ง

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมเป็นกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ราย ในวันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 14.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกูล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศช 0578.02/0219

คณะกรรมการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

๗ มีนาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ด้วย นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ” โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ดำเนินการให้แก่ นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดของเรื่องวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร. 0 2577 5020



ที่ ศษ 0578.02/ 0219

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

4 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ” โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ดำเนินการให้แก่ นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดของเรื่องวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร. 0 2577 5020



ที่ ศษ 0578.02 / 0211

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

4 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี

ด้วย นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก” โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020



ที่ ศธ 0578.02/ 0196

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

25 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประการ รังสิกุล

เนื่องด้วย นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษานครนายก โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020



ที่ ศธ 0578.02 / ๐1๘๕

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายปิยชาติ อินทร์จันทร์

เนื่องด้วย นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษานิพนธ์ โดย มีรศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020



ที่ ศธ 0578.02 / 0184

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

25 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายมานะ พุ่มบัว

เนื่องด้วย นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0256

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0255

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

กณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอบ้านนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตระหนักรู้ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ความสามารถจุดใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ด้านละ 6 ข้อ รวมจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ด้านละ 6 ข้อ รวมจำนวน 30 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ)

นักศึกษามหาบัณฑิต 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 | <input type="checkbox"/> |
| 2. | อายุ <input type="checkbox"/> 1. 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 3. 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 2. 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป | <input type="checkbox"/> |
| 3. | ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก | <input type="checkbox"/> |
| 4. | ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 2. รองผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> 3. ครูผู้สอน สถานศึกษา | <input type="checkbox"/> |
| 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. มากกว่า 15 ปี | <input type="checkbox"/> |
| 6. | จำนวนนักเรียนในโรงเรียนของท่าน <input type="checkbox"/> 1. 1-120 คน <input type="checkbox"/> 2. 121- 600 คน <input type="checkbox"/> 3. 601 คนขึ้นไป | <input type="checkbox"/> |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. โปรดอ่านรายการในแต่ละข้อ และระบุระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด

2. ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน | ระดับการแสดงออกทาง พฤติกรรมของผู้บริหาร | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|-----|---|--|---|---|---|---|--------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | <u>การรู้จักตนเอง</u> ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง สูง | | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้ สอดคล้องกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี | | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อโกรธกับผู้อื่น | | | | | | |
| 4. | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรับรู้ว่าคุณเองใช้การ รับรู้ด้านใดกับเหตุการณ์ที่เพิ่งประสบมา | | | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน | ระดับการแสดงผลออกทาง พฤติกรรมของผู้บริหาร | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|-----|--|--|---|---|---|---|--------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 5. | ผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกตัวขณะที่อารมณ์กำลังเปลี่ยนไป | | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารโรงเรียนรู้ตัวเมื่อตนเองแสดงพฤติกรรมปกป้องตนเอง | | | | | | |
| 7. | <u>การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง</u> เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงออกทางอารมณ์ในที่ | | | | | | |
| 8. | ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงอารมณ์ให้เห็นเมื่อโกรธ รัก ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น | | | | | | |
| 9. | เมื่อผู้อื่นไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารและแสดงกิริยาไม่ดี ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาเพื่อโต้ตอบ | | | | | | |
| 10. | ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงอาการเมื่อผู้อื่นไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำ | | | | | | |
| 11. | ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย | | | | | | |
| 12. | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกล่าวคำว่า “ขอโทษ”ผู้อื่นได้เมื่อทำผิด | | | | | | |
| 13. | <u>ความสามารถของใจตนเอง</u> ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | | |
| 14. | ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | | | | | | |
| 15. | แม้ว่างานยากแค่ไหนแต่ผู้บริหารโรงเรียนก็มั่นใจว่าสามารถทำได้ | | | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน | ระดับการแสดงผลออกทาง พฤติกรรมของผู้บริหาร | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|-----|--|--|---|---|---|---|--------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 16. | เมื่อโรงเรียนถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ผู้บริหารโรงเรียนมีความอดทนและ พยายามปรับปรุงโรงเรียน | | | | | | |
| 17. | เมื่อทำอะไรไม่สำเร็จผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ รู้สึกหมดกำลังใจการทำงานทันที | | | | | | |
| 18. | ผู้บริหารโรงเรียนมีความมั่นใจในการทำงานที่ ยากลำบากแม้ผู้อื่นคิดว่าไม่สามารถทำได้ก็ ตาม | | | | | | |
| 19. | <u>การเข้าใจผู้อื่น</u> ผู้บริหารโรงเรียนจะให้ความสนใจกับสภาวะ อารมณ์ของผู้อื่นอยู่เสมอ | | | | | | |
| 20. | ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดจะ พิจารณาถึงสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้นั้น | | | | | | |
| 21. | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการทำให้ ผู้อื่นซึ่งมีอารมณ์โกรธ ลดความโกรธได้อย่าง รวดเร็ว | | | | | | |
| 22. | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถดำเนินการ ให้บุคคลที่กำลังมีปัญหาซึ่งกันและกัน ประนีประนอมกันได้โดยมีเหตุผล | | | | | | |
| 23. | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถไกล่เกลี่ยให้บุคคลที่ มีอารมณ์รุนแรงเข้าหากันมีสติและหาข้อตกลง ได้โดยมีเหตุผล | | | | | | |
| 24. | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรู้ได้เมื่อคนใกล้ชิดมี อารมณ์เปลี่ยนแปลง | | | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน | ระดับการแสดงออกทาง พฤติกรรมของผู้บริหาร | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|-----|--|--|---|---|---|---|--------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 25. | การมีทักษะทางสังคม ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน | | | | | | |
| 26. | ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความรัก ความนับถือ จากครูผู้สอน | | | | | | |
| 27. | ผู้บริหารโรงเรียนชอบให้มีการทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| 28. | ผู้บริหารโรงเรียนยินดีรับฟังความทุกข์ของ ผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ | | | | | | |
| 29. | ผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นคุณค่าความมีน้ำใจที่มี ต่อกัน | | | | | | |
| 30. | ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความลำบาใจเมื่อต้อง พบปะกับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย ที่มาเยี่ยมโรงเรียน | | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง

โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามความเป็นจริง

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

| ข้อ | องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | ด้านความสำเร็จในงาน ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ | | | | | |
| 2. | ท่านได้ใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ | | | | | |
| 3. | ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่สำคัญและสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดจนเป็นที่น่าพอใจ | | | | | |
| 4. | ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 5. | ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมาแล้ว | | | | | |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา | | | | | |

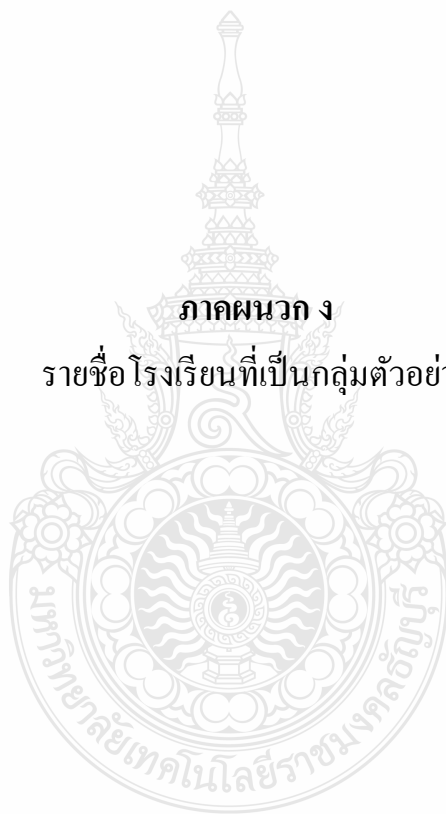
| ข้อ | องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. | <u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การชื่นชมและยอมรับในความสามารถของท่าน | | | | | |
| 8. | ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน | | | | | |
| 9. | ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | | | | | |
| 10. | ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 11. | ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน | | | | | |
| 12. | เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน | | | | | |
| 13. | <u>ด้านลักษณะของงาน</u> งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและวุฒิการศึกษาของท่าน | | | | | |
| 14. | งานที่ปฏิบัติตรงกับความสนใจและความถนัด | | | | | |
| 15. | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถและกระตุ้นให้อยากทำ | | | | | |
| 16. | งานที่ปฏิบัติส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น | | | | | |
| 17. | งานที่ปฏิบัติท่านได้วางแผนและจัดระบบงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เสร็จตามกำหนดเวลา | | | | | |
| 18. | งานที่ท่านได้ปฏิบัติเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานของท่าน | | | | | |

| ข้อ | องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. | <u>ด้านความรับผิดชอบ</u> ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 20. | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 21. | ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามกำหนดเวลา | | | | | |
| 22. | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 23. | ท่านสามารถปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้านด้วยความเต็มใจและภูมิใจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 24. | ท่านมีความพยายามหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอยู่เสมอ | | | | | |
| 25. | <u>ด้านความก้าวหน้า</u> ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 26. | ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |
| 27. | ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถและผลงานที่ทำ | | | | | |

| ข้อ | องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|-----|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28 | ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| 29 | ท่านมีโอกาสดำเนินผลงานจากการปฏิบัติงานเข้าร่วมประกวดในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน | | | | | |
| 30 | งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น | | | | | |



ภาคผนวก ง
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก

| ที่ | สถานศึกษาอำเภอบ้านนา | ขนาดของโรงเรียน | กลุ่มตัวอย่าง |
|------------|------------------------------|-----------------|---------------|
| 1 | วัดทองกลาง | ขนาดเล็ก | 6 |
| 2 | วัดโบสถ์เจริญธรรม | ขนาดเล็ก | 5 |
| 3 | วัดหนองเคี่ยม | ขนาดเล็ก | 5 |
| 4 | วัดเนินสะอาด | ขนาดเล็ก | 5 |
| 5 | บ้านเขาเพิ่ม | ขนาดเล็ก | 6 |
| 6 | วัดโลกสว่าง | ขนาดเล็ก | 4 |
| 7 | วัดแหลมไม้ข่อย | ขนาดเล็ก | 6 |
| 8 | วัดกุฎีเตี้ย | ขนาดเล็ก | 6 |
| 9 | วัดสะพาน | ขนาดเล็ก | 6 |
| 10 | วัดศรีสุวรรณ | ขนาดเล็ก | 6 |
| 11 | วัดหนองคันจาม | ขนาดเล็ก | 5 |
| 12 | บ้านคลอง 33 | ขนาดเล็ก | 5 |
| 13 | บ้านชะวากยาว | ขนาดเล็ก | 5 |
| 14 | ชุมชนบ้านวังไทร | ขนาดกลาง | 10 |
| 15 | วัดทองจรรยา | ขนาดกลาง | 10 |
| 16 | ชุมชนวัดป่าชะ | ขนาดกลาง | 12 |
| 17 | บ้านเขาส่องกล้อง | ขนาดกลาง | 21 |
| 18 | บ้านเขาหัวนา | ขนาดกลาง | 16 |
| 19 | วัดโพธิ์แก้วเบญจธาราม | ขนาดกลาง | 15 |
| 20 | วัดบ้านพริก | ขนาดกลาง | 21 |
| 21 | วัดหนองรี | ขนาดกลาง | 18 |
| 22 | บ้านเขาดิน | ขนาดกลาง | 15 |
| 23 | วัดทองข่อยวุฒิกิจประชาชนุกูล | ขนาดใหญ่ | 20 |
| 24 | อนุบาลบ้านนา (วัดช้าง) | ขนาดใหญ่ | 22 |
| รวม | | | 250 |

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก



ภาคผนวก จ

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เขตอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อที่ | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--------|---|-----------------------------------|----|----|----|----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | เพศ [] ชาย [] หญิง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | อายุ [] 20-30 ปี [] 31-40 ปี [] 41-50 ปี [] 51 ปีขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | ระดับการศึกษา [] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | ประสบการณ์ในการทำงาน [] น้อยกว่า 5 ปี [] 5-10 ปี [] 11-15 ปี [] มากกว่า 15 ปี | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | จำนวนนักเรียนในโรงเรียนของท่าน [] 1-120 คน [] 121- 600 คน [] 601 คนขึ้นไป | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

| ข้อที่ | พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน | ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--------|--|---------------------------------------|----|----|----|----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | <u>การรู้จักตนเอง</u> ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะเป็นตัวของตัวเองสูง | +1 | +1 | +1 | -1 | 0 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 2. | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้สอดคล้องกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 3. | ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อโกรธกับผู้อื่น | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 4. | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรับรู้ว่าตนเองใช้การรับรู้ด้านใดกับเหตุการณ์ที่เพิ่งประสบมา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | ผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกตัวขณะที่อารมณ์กำลังเปลี่ยนไป | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | ผู้บริหารโรงเรียนรู้ตัวเมื่อตนเองแสดงพฤติกรรมปกป้องตนเอง | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 7. | <u>การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง</u> เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงออกทางอารมณ์ในทันที | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงอารมณ์ให้เห็นเมื่อโกรธ รัก ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. | เมื่อผู้อื่นไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารและแสดงกิริยาไม่ดี ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาเพื่อโต้ตอบ | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 10. | ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงอาการเมื่อผู้อื่นไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำ | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 11. | ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย | -1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน | ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--------|--|---------------------------------------|----|----|----|----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 12. | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกล่าวคำว่า “ขอโทษ”ผู้อื่นได้เมื่อทำผิด | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13. | <u>ความสามารถจูงใจตนเอง</u> ผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14. | ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15. | แม้ว่างานยากแค่ไหนแต่ผู้บริหารโรงเรียนก็มั่นใจว่าสามารถทำได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. | เมื่อโรงเรียนถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงผู้บริหารโรงเรียนมีความอดทนและพยายามปรับปรุงโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17. | เมื่อทำอะไรไม่สำเร็จผู้บริหารโรงเรียนจะไม่รู้สึกหมดกำลังใจการทำงานทันที | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. | ผู้บริหารโรงเรียนมีความมั่นใจในการทำงานที่ยากลำบากแม้ผู้อื่นคิดว่าไม่สามารถทำได้ก็ตาม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19. | <u>การเข้าใจผู้อื่น</u> ผู้บริหารโรงเรียนจะให้ความสนใจกับสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นอยู่เสมอ | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 20. | ผู้บริหารโรงเรียนเมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดจะพิจารณาถึงสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้นั้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21. | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นซึ่งมีอารมณ์โกรธ ลดความโกรธได้อย่างรวดเร็ว | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 22. | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถดำเนินการให้บุคคลที่กำลังมีปัญหาซึ่งกันและกันประนีประนอมกันได้อย่างมีเหตุผล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน | ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--------|---|---------------------------------------|----|----|----|----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 23. | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถไกล่เกลี่ยให้บุคคลที่มี อารมณ์รุนแรงเข้าหากันมีสติและหาข้อตกลงได้ อย่างมีเหตุผล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24. | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรู้ได้เมื่อคนใกล้ชิดมี อารมณ์เปลี่ยนแปลง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 25. | <u>การมีทักษะทางสังคม</u> ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26. | ผู้บริหารโรงเรียนได้รับความรัก ความนับถือ จาก ครูผู้สอน | +1 | +1 | +1 | -1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 27. | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 28. | ผู้บริหารโรงเรียนยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ ต้องการความช่วยเหลือ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 29. | ผู้บริหารโรงเรียนเห็นคุณค่าความมีน้ำใจที่มีต่อกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 30. | ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความลำบากใจเมื่อต้องพบปะ กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคยที่มาเยี่ยม โรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

| ข้อที่ | องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--------|--|---------------------------------------|----|----|----|----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | <u>ด้านความสำเร็จในงาน</u> ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | ท่านได้ใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่สำคัญและสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดจนเป็นที่น่าพอใจ | -1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.80 | ใช้ได้ |
| 4. | ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและสามารถปฏิบัติได้จนประสบความสำเร็จ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมาแล้ว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. | <u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การชื่นชมและยอมรับในความสามารถของท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. | ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. | ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11. | ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--------|--|---------------------------------------|----|----|----|----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 12. | เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13. | <u>ด้านลักษณะของงาน</u> งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและวุฒิการศึกษาของท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14. | งานที่ปฏิบัติตรงกับความสนใจและความถนัด | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15. | งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถและกระตุ้นให้อยากทำ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. | งานที่ปฏิบัติส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17. | งานที่ปฏิบัติท่านได้วางแผนและจัดระบบงานไว้ อย่างชัดเจนเพื่อให้เสร็จตามกำหนดเวลา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. | งานที่ท่านได้ปฏิบัติเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานของ ท่าน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19. | <u>ด้านความรับผิดชอบ</u> ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับ มอบหมาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20. | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมี ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21. | ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามกำหนดเวลา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 22. | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเลือก วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23. | ท่านสามารถปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้านด้วยความเต็ม ใจและภูมิใจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่ | | | | | ค่า IOC | สรุป |
|--------|---|---------------------------------------|----|----|----|----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 24. | ท่านมีความพยายามหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอยู่เสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 25. | ด้านความก้าวหน้า ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26. | ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 27. | ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถและผลงานที่ทำ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 28. | ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 29. | ท่านมีโอกาสได้ส่งผลงานจากการปฏิบัติงานเข้าร่วมประกวดในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 30. | งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ประวัติผู้เขียน

| | | |
|--------------------|---|---|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวพิมพ์ใจ วิเศษ | |
| วัน เดือน ปีเกิด | 1 พฤศจิกายน 2518 | |
| ที่อยู่ | 333 หมู่ 8 ตำบลบ้านพริก อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก | |
| ประวัติการศึกษา | ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณในพระบรมราชูปถัมภ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | |
| ประสบการณ์การทำงาน | พ.ศ. 2542 พ.ศ. 2554 | อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดโพธิ์ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ครู โรงเรียนบ้านเขาไม้ไผ่ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก |

