

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF ADMINISTRATORS THAT AFFECTS
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



¹กุลิสรา แสงระวี, ²อรรครา ธรรมาธิกุล และ ³วีระยุทธ ชาทะกาญจน์

¹Kulissara Saengrawee, ²Akara Thammathikul and ³Werayut Chatakan

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ประเทศไทย

¹Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand.

¹kulisara2@gmail.com

Received: May 27, 2024; **Revised:** June 24, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2) ศึกษาความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 3) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

¹ นักศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

³ รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสุข ด้านความดี และด้านความเก่ง 2. ความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ 3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ร่วมกันพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของสถานศึกษาได้ร้อยละ 93.3 4. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ที่เหมาะสม เข้าใจผู้อื่นและแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงต้องเป็นผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่น สามารถจัดการกับปัญหาได้ อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารควรมองโลกในแง่บวก มีความมั่นคงและความสุขทางจิตใจ อีกทั้งควรมีกิจกรรมผ่อนคลายอารมณ์ยามว่าง เพื่อเสริมสร้างความสุข

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์; ความผูกพันองค์กร; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the emotional intelligence of administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 2) To study the organizational commitment of educational institutions under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 3) To study the emotional intelligence of administrators that affects the organizational commitment of educational institutions under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 and 4) to study guidelines for developing the emotional intelligence of administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The finding revealed as follows: 1. The overall emotional intelligence of administrators is at a high level. The highest average is the happiness, followed by the goodness and the lowest average is the talent. 2. The overall organizational commitment of educational institutions is at a

high level. The highest average is the remaining with the organization, followed by the norm and the lowest average is the mentality. 3. Emotional intelligence of administrators is positively related to organizational commitment of educational institutions. Overall, the level is very high, with statistical significance at the .01 level. Emotional intelligence of administrators predicted the effect on organizational commitment of educational institutions with a score of 93.3 percent. 4. Guidelines for developing the emotional intelligence of administrators found that administrators must have appropriate methods of dealing with emotions, understanding others, and expressing themselves appropriately according to the situation. Furthermore, administrators must be people who are committed to the goal, develop themselves regularly, be flexible and able to deal with problems in a step-by-step manner. Administrators should build good relationships with others in order for work to run smoothly. Administrators should be optimistic, have stability and mental happiness. Moreover, administrators should have activities to relax their minds during their free time to enhance happiness.

Keywords: Emotional Intelligence; Organizational Commitment; School Administrators.

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีและการสื่อสารในโลกเป็นไปอย่างก้าวกระโดด โลกได้ก้าวสู่ยุคที่การเข้าถึงข้อมูลเป็นไปอย่างสะดวกสบาย ผ่านเครือข่ายออนไลน์ อินเทอร์เน็ตไม่ว่าที่ไหนหรือเมื่อไหร่ก็ตาม การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในโลกศตวรรษที่ 21 นี้ ได้ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วางแผนพัฒนาและเตรียมกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อให้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ สถานศึกษาจึงต้องปรับหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างเสรีแบบไร้พรมแดนในยุคเศรษฐกิจและสังคม 4.0 เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สร้างความได้เปรียบให้กับประเทศและยังช่วยพัฒนาคน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวน โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2566) เป็น

กรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกกระบวน มีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และจาก 13 หมายเหตุ 5 เป้าหมายหลัก การพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็เป็นหนึ่งในตัวเลือกที่ได้รับการกล่าวถึง ในหมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และเป้าหมายที่ 3 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ เพราะฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายของประเทศ การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหาร

การทำงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจกันของทุกฝ่าย ตามโครงสร้างของงาน และความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับผู้บริหารความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอที่จะรับมือกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในด้านการบริหาร เพื่อที่จะนำมาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่บุคคลควรมีหรือพัฒนาให้มากขึ้น เพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เนื่องจากจำนวนคนทำงานถูกจำกัดให้น้อยลง และคนทำงานที่อยู่ในองค์กรถูกคาดหวังว่าจะต้องมีคุณภาพมาก ดังนั้นคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเท่านั้นจึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในโลกการทำงานปัจจุบันได้ดีกว่า ความฉลาดทางอารมณ์จึงเข้ามามีบทบาทต่อคนทำงานในปัจจุบัน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2556) ความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะมีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา เมื่อรวมกับทักษะทางเทคนิคจะช่วยให้ทำงานสำเร็จได้ นอกจากนี้ บุคคลยังมีตำแหน่งสูงในองค์กร ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งทวีตามความสูงของตำแหน่งนั้น ดังนั้นถ้าเราสามารถจัดการปัญหาเกี่ยวกับอารมณ์ในขณะนั้นได้ จะทำให้เกิดวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างสันติ จึงควรกลับมาเอาใจใส่หรือพิจารณาดูในเรื่องของอารมณ์ และการจัดการกับอารมณ์ให้มากขึ้น ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ย่อมส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหาร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลป์และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล สามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธาเชื่อถือและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ต่อองค์กร (อนุพล สมศรี, 2565)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย โดยจะเห็นว่าองค์กรนั้นมีความต้องการให้บุคคลปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องปฏิบัติงานตามกระบวนการ ภารกิจและเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรม เมื่อองค์กรและบุคลากรต่างจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในหน้าที่ของตน ก่อให้เกิดความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร อยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างอบอุ่นและมีความสุข หากองค์กรสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรได้สัมฤทธิ์ผล จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จโดยที่ไม่มีอุปสรรคในด้านใดมาขวางกั้น (ชยาภรณ์ แสงเฟื่อง, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้เกิดกับบุคลากรต่อองค์กร หากสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะมีความจงรักภักดีและเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่คิดจะลาออกก่อนเวลาอันสมควรหรือย้ายไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในท้ายที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า การจะนำพาองค์กรมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์กรนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อองค์กร และหัวใจหลักในการพัฒนาบุคลากรและสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น คือ ผู้บริหาร จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยจะศึกษาจากครูและผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาระบบการจัดการบริหารการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่คุณภาพและศักยภาพที่ดีของบุคลากร พร้อมทั้งสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและตัวผู้บริหาร เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคง ประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,120 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 286 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970)

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความดี 2) ด้านความเก่ง และ 3) ด้านความสุข และสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันองค์การของสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความดี	4.29	0.44	มาก
2. ด้านความเก่ง	4.27	0.37	มาก
3. ด้านความสุข	4.40	0.56	มาก
รวม	4.31	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสุข ($\bar{X}$ = 4.40) ด้านความดี ($\bar{X}$ = 4.29) และด้านความเก่ง ($\bar{X}$ = 4.27) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านจิตใจ	4.30	0.50	มาก
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.50	0.52	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.36	0.31	มาก
รวม	4.39	0.39	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การความผูกพันองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ($\bar{X} = 4.50$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.36$) และด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.30$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความผูกพันองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความผูกพันองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ความฉลาดทางอารมณ์ (X)	ความผูกพันองค์การ (Y)			
	ด้านจิตใจ (Y ₁)	ด้านการคงอยู่กับ องค์การ (Y ₂)	ด้านบรรทัดฐาน (Y ₃)	ผลรวม (Y)
	r	r	r	R
ด้านความดี (X ₁)	.848**	.775**	.904**	.950**
ด้านความเก่ง (X ₂)	.770**	.607**	.886**	.837**
ด้านความสุข (X ₃)	.738**	.892**	.887**	.951**
ผลรวม (X)	.819**	.803**	.931**	.957**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = .957^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้แก่ ด้านจิตใจ ($r = .819^{**}$) ด้านการคงอยู่กับองค์การ ($r = .803^{**}$) และด้านบรรทัดฐาน ($r = .931^{**}$) พบว่า ภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแยกเป็นรายด้าน

ชื่อตัวแปร	B	SE _B	β	t	Sig.
Constant	1.001	.070		14.356	.000
ด้านความดี (X ₁)	.324	.067	.372	4.832**	.000
ด้านความเก่ง (X ₂)	.080	.045	.076	1.776	.077
ด้านความสุข (X ₃)	.377	.035	.543	10.685**	.000
R = .966		R ² = .933		F = 1314.577	
SE _{est} = .101		R ² _{adj} = .933		a = 1.001	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความดี (X₁) และด้านความสุข (X₃) โดยส่งผลกันในทางบวกทุกด้าน โดยสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.001 (\text{Constant}) + .324(X_1) + .377(X_3)$$

สมการพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .372(X_1) + .543(X_3)$$

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ด้านความดี ผู้บริหารต้องใช้เหตุผลเหนืออารมณ์ รับรู้ถึงภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้น จัดการอย่างเหมาะสมและสามารถนำพาอารมณ์กลับมาสู่สภาวะปกติได้ เช่น การกำหนดลมหายใจ การนับเลข การหลีกเลี่ยงหรือเบี่ยงเบนความสนใจด้วยกิจกรรมอื่น ๆ รวมถึงมีความเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล่าวให้กำลังใจหรือปลอบใจในเวลาที่ยุ่งอื่นไม่สบายใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตนอย่างที่เราจะเป็นในการอยู่ร่วมกัน รู้จักชนะได้ แพ้เป็น

ด้านความเก่ง ผู้บริหารต้องเรียนรู้ข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองตามความเป็นจริง นำมาพัฒนาตนเอง ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดระยะเวลาและมุ่งมั่นที่จะทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จ ผู้บริหารควรมีลำดับขั้นตอนในการแก้ปัญหา รวมถึงคำนึงถึงทางเลือกอื่น ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ ผู้บริหารจะควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีการพูดคุยเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นอย่างยินดี ใช้ระดับคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ด้านความสุข ผู้บริหารดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สุขในชีวิตประจำวัน ทุกข์เฉพาะเรื่องที่จำเป็นและไม่ยึดติด เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง พัฒนาบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และสถานการณ์ โปรแกรมจิตตนเองโดยการท่องบ่นกับตนเองในเรื่องที่ดี ผูกพันหน้ากระจก มองโลกในแง่บวก แสดงความยินดีกับผู้อื่นอย่างจริงใจ มองหาข้อดีของทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มองว่าความล้มเหลวที่ได้รับเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้และนำมาพัฒนาตนเอง หากกิจกรรมที่ทำให้ผ่อนคลายและมีความสุข เช่น การออกกำลังกาย การปลูกต้นไม้ การดูหนัง การนั่งสมาธิหรือการนอน เป็นต้น

อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า การนั่งในตำแหน่งผู้บริหารได้นั้น การมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานและจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในด้านการเป็นหัวหน้างาน ผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นเวลานานพอควร จึงทำให้สามารถจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถรู้เท่าทันในอารมณ์เหล่านั้นและสามารถใช้ประโยชน์จากการตระหนักรู้ทางอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข เมื่อผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ ผลของการทำงานก็จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะทำให้การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นไปในทางที่ดี และ

ผลของการวิจัยในครั้งนี่ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญนิกร คำกองแก้ว (2561) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับกรรณก วงศ์กัลยา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากการคงอยู่กับองค์กรนั้นได้ประโยชน์ มากกว่าเสียประโยชน์และอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร คือ บุคลากรเกิดความผูกพันกับค่านิยมและวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคมขององค์กรนั้น ซึ่งสอดคล้องกับภุริวิชัย โทสุรินทร์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงานและมีความต้องการอยู่กับองค์กร รวมถึงมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ข้าราชการครูจึงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ดังคำกล่าวของอิทธิพงษ์ ร่มโพธิ์ทอง (2564) ที่ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันองค์กรมากจะเห็นว่า งาน คือ หนทางที่จะสร้างประโยชน์แก่องค์กรได้ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง เนื่องจากความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจุดมุ่งหมายในองค์กรกับจินตนาการของบุคคล ที่จะทำให้อุทิศตนมีความพอใจและมีความผูกพันองค์กร ผู้บริหารควรมีวิธีสร้างความผูกพันองค์กร เช่น การสนับสนุนให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ พร้อมช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร หรือให้ความอิสระในการทำงาน เป็นต้น

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ รู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับ

ผู้อื่นได้ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และสามารถจัดการการดำเนินชีวิตให้เป็นไปอย่างราบรื่นเหมาะสมนั้น ส่งผลกับความรู้สึก ทศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์การหรือสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิจิตร ทรงสันติ (2566) ที่ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับความผูกพันองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับสุริย์ฉาย ปัญญายศ (2566) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน

4. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ด้านความดี ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถรู้จักวิธีการจัดการทางอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น เป็นความสามารถที่เข้าใจอารมณ์ของตน ความสามารถควบคุมอารมณ์ของตน เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และยึดหลักคุณธรรม มีกิริยาที่ถูกต้องเหมาะสมเสมอ ผู้บริหารที่ดีจะไม่ปล่อยให้อารมณ์ทำลายการทำงานของตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและแก้ปัญหา ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีความรับผิดชอบต่ออารมณ์ของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การกำหนดลมหายใจ การนับเลขในใจ การหลีกเลี่ยงหรือเบี่ยงเบนความสนใจด้วยกิจกรรมอื่น ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saham Salman Alismail (2022) เกี่ยวกับผลของความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์การ ซึ่งผลการวิจัยบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันขององค์การของพนักงานและความพึงพอใจในงาน

ด้านความเก่ง ผู้บริหารมีความรอบรู้รอบคอบ ยอมรับในศักยภาพของตน เป็นผู้มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีเป้าหมายและสามารถกระตุ้นเตือนตนเองไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และสามารถแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญในการเผชิญหน้ากับความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ เป็นผู้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความรอบคอบ ระมัดระวัง และกล้าตัดสินใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหา ขจัดอุปสรรค และใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในแต่ละสถานการณ์ สอดคล้องกับธนวรรธ ศรีวะรมย์ (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ฝึกให้รู้จักการปรับตัว เป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในแต่ละสถานการณ์ รับมือกับการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนลำดับความสำคัญได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองต่อนโยบายโดยหาวิถีที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่างสิ้นไหล ผู้บริหารควรเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง เพื่อสร้าง

สัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น ผู้บริหารควรพัฒนาเครือข่ายทางสังคมให้กว้างขวางและรักษาความสัมพันธ์อันดีไว้ให้นาน การทำงานเป็นทีมย่อมทำให้การดำเนินงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำกล่าวของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่หวังดี รับรู้ รับฟัง ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นมิตรด้วยความจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน จนนำไปสู่การปรับตัวตามบริบทสังคม

ด้านความสุข ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้มีคุณสมบัติ แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤต มีความเชื่อว่าตนทำหน้าที่ได้ดี ตามบทบาทที่ได้รับ และภูมิใจในตนเองเมื่องานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับกุหลาบ ปุริสาร (2561) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความสงบนิ่ง เป็นผู้นำที่มีความสุขุมแม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ตึงเครียด ผู้บริหารควรมีอารมณ์ขัน มองเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยความคิดที่เป็นบวก ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อและความขัดแย้งในองค์กรได้ สอดคล้องกับวิริยะ ผดาศรี (2560) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองเชิงบวก เพื่อผ่อนคลายความเครียดหรือเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม ผู้บริหารควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสุขอย่างสร้างสรรค์ เช่น การปลูกต้นไม้ การออกกำลังกาย การทำอาหาร การร้องเพลง เป็นต้น เพื่อสร้างตนเองให้เป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดี และเมื่อสุขภาพจิตดี ย่อมส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีในการบริหารงานบุคคลในองค์กรหรือสถานศึกษา โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสามารถก่อให้เกิดความผูกพันองค์กร ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง โดยสามารถเข้าใจ รับรู้และจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ เรียนรู้ศักยภาพของตน เพื่อต่อยอดไปสู่การพัฒนาตนเองและเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น รวมถึงการสร้างเป้าหมายให้กับองค์กร และมีความมุ่งมั่นตั้งใจไปสู่เป้าหมายอย่างกระตือรือร้น และเพื่อที่จะสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร ผู้บริหารคือหนึ่งในกลไกสำคัญ โดยเริ่มจากการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาในตนเอง การมองโลกในแง่บวก รวมถึงการมีอารมณ์ขันจะทำให้บรรยากาศการทำงานที่ตึงเครียด ผ่อนคลายลงได้ เมื่อผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพัน รวมถึงรู้สึกเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจให้กับองค์การ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิ์มณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรรณก วงศ์กัลยา. (2567). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารธรรมเพื่อชีวิต, 30(1), 201-220.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2556). คู่มือการจัดกิจกรรม “ฝึกคิดแก้ปัญหาพัฒนา E.Q.” สำหรับอาสาสมัครแกนนำ ศูนย์เพื่อนใจ To be number one ฉบับปรับปรุง ปี 2556. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กุลลาบ บุริสาร. (2561). แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8(1), 1-9.
- ชยาภรณ์ แสงเฟื่อง. (2560). อิทธิพลของผลตอบแทนขององค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความผูกพันกับองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนวรรธ ศรีธรรมย์. (2560). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: อินทภาษ.
- บุญนิกร คำกองแก้ว. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พรวิจิตร ทรงสันติ. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10(2), 244-257.
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิริยะ ผดาศรี. (2560). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมฝึกทักษะชีวิต. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)*. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการพุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *พุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานรัฐมนตรี. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สุริยฉาย ปัญญาศ. (2566). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร*. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24(2), 398-408.
- อนุพล สมศรี. (2565). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิทธิพงษ์ รมโพธิ์ทอง. (2564). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพิตเนสเซ็นเตอร์ในจังหวัดชลบุรี*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Saham. (2022). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Case of Educational Sector. *Webology*, 19, 5236-5258.

