

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความสุข
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*

RELATIONSHIPS BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' EMOTIONAL
INTELLIGENCE AND HAPPINESS AT WORK OF TEACHER
IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

ภัทรวดี เกษมพงศ์¹, สุธาสินี วิทยาภรณ์² และ ธัญศญา ธรรมโสภณ³

Pattaravadee Kasempong¹, Suthasinee Wiyaporn² and Thansaya Thassopon³

¹⁻³หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹⁻³Master of Education, Bangkok Thonburi University, Thailand

Corresponding Author's Email: 6733100203@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ : 3 กุมภาพันธ์ 2569; วันแก้ไขบทความ 15 กุมภาพันธ์ 2569; วันตอบรับบทความ : 17 กุมภาพันธ์ 2569

Received 3 February 2026; Revised 15 February 2026; Accepted 17 February 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

Citation:



* ภัทรวดี เกษมพงศ์, สุธาสินี วิทยาภรณ์ และ ธัญศญา ธรรมโสภณ. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(1), 1483-1501.

Pattaravadee Kasempong, Suthasinee Wiyaporn and Thansaya Thassopon. (2026). Relationships Between School Administrators' Emotional Intelligence And Happiness At Work Of Teacher In The Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(1), 1483-1501.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้น จะส่งผลให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการปฏิบัติงานของครู, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of emotional intelligence of school administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya; 2) to study the level of teachers' happiness at work in schools under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya; 3) and to investigate the relationship between the emotional intelligence of school administrators and teachers' happiness at work in schools under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample consisted of 302 teachers from schools under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. The research instrument was a questionnaire measuring the emotional intelligence of

school administrators and teachers' happiness at work. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) the emotional intelligence of school administrators, overall and in each aspect, was at a high level; 2) teachers' happiness at work, overall and in each aspect, was at a high level; and 3) the emotional intelligence of school administrators was positively correlated with teachers' happiness at work at the .001 level of statistical significance, with the correlation coefficient at a high level. This indicates that higher emotional intelligence of school administrators leads to higher levels of teachers' happiness at work.

Keywords: Emotional Intelligence of School Administrators, Teachers' Happiness at Work, Educational Administration

บทนำ

การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรม นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ และการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืน ระบบการศึกษาไทยจึงต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตร การบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนาครู ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษามาแล้วหลายระยะ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและทั่วถึง ทั้งในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ภายใต้กรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยควรได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ควบคู่กับสร้างวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เอื้อให้กำลังคนผลิตคุณภาพทำงานหรือแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และทำงานอย่างมี

ความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ความสุขถือเป็นภาวะทางจิตใจที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต การทำงาน และความสัมพันธ์ต่อบุคคลรอบข้าง ความสุขไม่เพียงส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจภายใน แต่ยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และการรับรู้ของบุคคลในหลากหลายมิติ ซึ่งเชื่อมโยงกับทั้งสุขภาพจิต สุขภาพกาย และคุณภาพชีวิตโดยรวม ความสุขจึงมิได้ เป็นเพียงอารมณ์ชั่วขณะ แต่เป็นภาวะที่ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยเฉพาะในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์เชิงมนุษย์อย่างเข้มข้น ความสุขของบุคลากรจะเป็นรากฐานของการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนำสู่การเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ความสุขคือการประเมินตนเองในด้านอารมณ์เชิงบวกและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งประกอบด้วยความถี่ของอารมณ์เชิงบวก ความถี่ของอารมณ์เชิงลบ (ในทางตรงกันข้าม) และความพึงพอใจโดยรวมในชีวิต (Ed Diener, 2009)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำ เป็นคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสามารถในการตระหนักรู้ ควบคุม และใช้ประโยชน์จากอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสมในบริบทของการทำงาน โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้นำองค์กรด้านการศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายและซับซ้อน ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถรักษาสมดุลทางอารมณ์ภายใต้ความกดดัน การตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความเข้าใจในความรู้สึกของครูและบุคลากร และสามารถสร้างแรงจูงใจในเชิงบวกให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ทักษะนี้ ไม่สามารถแยกขาดจากบทบาทความเป็นผู้นำ หากผู้บริหารขาดความสามารถในด้านเหล่านี้ อาจส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน การบริหารคน และความร่วมมือภายในโรงเรียนความฉลาดทางอารมณ์จึงถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพในการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลากหลายกลุ่ม ทั้งครู เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครอง ความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ การเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกในองค์กร ล้วนมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะมีการตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานและความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอย่างกว้างขวางในวงการศึกษา รวมถึงในสังกัดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่าสถานศึกษาจำนวนมากไม่น้อยยังประสบปัญหา

เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อความสุขของครูและบุคลากร อาทิ การบริหารงานที่ขาดความยืดหยุ่น ผู้นำขาดความเข้าใจและการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ การขาดแรงจูงใจจากภายในองค์กร ความเครียดจากภาระงานที่มากเกินไป หรือผู้บริหาร บางรายขาดทักษะในการจัดการอารมณ์ ไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานได้ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ก็จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู หากครูไร้ความสุขซึ่งการปฏิบัติงานก็จะส่งผลต่องานนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเกิดความเสียหาย ล่าช้า หรือไม่สำเร็จ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรด้วยความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก และส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับทั้งครูและนักเรียนอย่างแท้จริง

จากปัญหาดังกล่าว จึงเกิดความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายในด้านบริบทโรงเรียน บุคลากร และชุมชน การศึกษานี้จะช่วยให้เข้าใจถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และระดับความสุขในการทำงานของครู ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ ว่าเกี่ยวข้องกันอย่างไร โดยผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครู ช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ สร้างความผูกพันระหว่างครูกับองค์กร อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการวางนโยบายและจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารได้อย่างตรงประเด็นและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาในปัจจุบันอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์

Gardner (1983) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล จำแนกได้สองลักษณะ คือ 1. การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (intrapersonal intelligence) หมายถึง การรับรู้ และสามารถจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างเหมาะสม และ 2. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (interpersonal intelligence) หมายถึงการที่บุคคลความสามารถในการรับรู้ หรือตอบสนองต่ออารมณ์ และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็น ความสามารถของบุคคลในการทำ ความเข้าใจ จนสามารถแสดงอารมณ์นั้น ๆ ออกมาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนกำลังเผชิญอยู่ ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ อารมณ์เป็นเพียงกระบวนการทางสมอง ชั้นพื้นฐาน 4 กลุ่ม ได้แก่ แรงจูงใจ อารมณ์ การคิด และจิตสำนึก

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2561) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึงความสามารถในการตระหนักและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์-และความต้องการของตนได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขสอดคล้องกับช่วงวัย โดยองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ประกอบ คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความหมายหลากหลายแง่มุม โดยเน้นถึงความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ แสดงออก และควบคุมอารมณ์ของตนเอง รวมถึงการเข้าใจและตอบสนองต่ออารมณ์ของผู้อื่นได้ อย่างเหมาะสม ความสามารถดังกล่าวส่งผลต่อการดำรงชีวิต การทำงาน การสร้างความสัมพันธ์และการเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ หลายแนวคิดเน้นความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์กับการคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมขณะที่แนวคิดในบริบทไทยยังเชื่อมโยงกับคุณธรรม ความดี และความสุขในการ

ใช้ชีวิต ทั้งนี้ ความฉลาดทางอารมณ์จึงถือเป็นทักษะสำคัญ ที่สามารถพัฒนาได้ และมีบทบาทอย่างมากในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในมิติต่าง ๆ ของมนุษย์

แนวคิดความสุขในการปฏิบัติงาน

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความรักและความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกภาคภูมิใจจากความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับจากองค์กร

Yin, H., et al. (2016) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของครูเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลยุทธ์การควบคุมอารมณ์ และแรงสนับสนุนจากองค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ความสุขของครูไทย เกิดจากการมีสมดุลในการใช้ชีวิตดูแลครอบครัว และการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การได้รับการยอมรับและโอกาสในการพัฒนา

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่ครูรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และมีความผูกพันกับการทำงาน ครูที่มีความสุขจะรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน มีแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และรู้สึกว่าการที่ตนทำมีความหมายต่อผู้เรียนและองค์กร ความสุขดังกล่าวยังเกิดจากบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความมั่นคงในอาชีพและโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,365 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2568) กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน

กลุ่มตัวอย่าง 302 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี มอร์แกน (Krejcie & Morgan: 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารตำรา ทฤษฎี และนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการเลือกตอบ (Checklist) มีข้อความจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง 2) ด้านการรู้จักควบคุมตนเอง 3) ด้านการแรงจูงใจ 4) ด้านการความเห็นอกเห็นใจ 5) ด้านการทักษะการเข้าสังคม มีข้อความจำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีข้อความจำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 4 หาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภายหลังจากการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับเหมาะสม จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม

ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.70 ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 แสดงว่าเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล และแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออนุญาตให้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาด้วย QR Code จาก Google Form และ 4) เมื่อได้รับข้อมูลตอบกลับ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด จากนั้นนำผลการตอบไปจัดทำตามกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้สถิติเพื่อหาค่าดังต่อไปนี้ 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) 2) สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objectives Congruence: IOC) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตาม

วิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1994: 169) และ 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาที่มีความสมบูรณ์ของการให้ข้อมูลและเนื้อหา จากชุดแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 302 ชุด สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปแบบของการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	197	65.20
หญิง	105	34.80
รวม	302	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	160	53.00
30 – 39 ปี	64	21.20
40 – 49 ปี	22	7.30
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	56	18.50
รวม	302	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	194	64.20
ปริญญาโท	63	20.90
ปริญญาเอก	45	14.90
รวม	302	100.00

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	114	37.70
5 – 10 ปี	71	23.50
10 ปีขึ้นไป	117	38.70
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.20 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 ปริญญาโท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 114 คิดเป็นร้อยละ 37.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการรู้จักตนเอง	4.03	0.800	มาก
ด้านการควบคุมตนเอง	4.09	0.813	มาก
ด้านแรงจูงใจภายใน	4.10	0.826	มาก
ด้านความเห็นอกเห็นใจ	4.12	0.812	มาก
ทักษะทางสังคม	4.16	0.719	มาก
รวม	4.10	0.748	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก $\bar{x} = 4.10$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านทักษะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\bar{x} = 4.16$ รองลงมาคือด้านความเห็นอกเห็นใจ $\bar{x} = 4.12$ และด้านการรู้จักตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด $\bar{x} = 4.03$

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.13	0.794	มาก
ด้านความรักในงาน	4.15	0.784	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.17	0.785	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.17	0.770	มาก
รวม	4.15	0.749	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความสำเร็จในงานและด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน $\bar{x} = 4.17$ รองลงมาคือด้านความรักในงาน $\bar{x} = 4.15$ และด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด $\bar{x} = 4.13$

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสุขในการปฏิบัติงาน ของครู	ด้านความรู้รักตนเอง (X ₁)	ด้านการควบคุมตนเอง (X ₂)	ด้านแรงจูงใจภายใน (X ₃)	ด้านความเห็นอกเห็นใจ (X ₄)	ทักษะทางสังคม (X ₅)	ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Y ₁)	0.843***	0.853***	0.838***	0.838***	0.826***	0.892***
ด้านความรักในงาน (Y ₂)	0.815***	0.815***	0.838***	0.816***	0.854***	0.878***
ด้านความสำเร็จในงาน (Y ₃)	0.798***	0.809***	0.812***	0.852***	0.820***	0.869***
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y ₄)	0.833***	0.849***	0.813***	0.776***	0.797***	0.864***
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y)	0.860***	0.869***	0.863***	0.858***	0.862***	0.916***

*** p < .001

จากตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเป็นความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.776 - 0.916 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r=.960) ความสัมพันธ์ระหว่างมิตีย่อยความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y₁- Y₄) กับมิตีย่อยของความฉลาดทางอารมณ์ (X₁-X₅) มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.776 - 0.854 ทุกค่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง แปลว่า เมื่อผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละด้านสูงขึ้น ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในทุกมิติก็มีความโน้มสูงขึ้นไปด้วย

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่าด้านทักษะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านแรงจูงใจภายใน ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการรู้จักตนเองตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพด้านการบริหารจัดการอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา ซึ่งต้องทำงานร่วมกับครูและบุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลายทั้งด้านความคิด ประสบการณ์ และอารมณ์ความรู้สึกผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1998) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถบริหารจัดการตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะทางสังคมและความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนินทร แดงทองดี, ชนมณี ศิลาณุกิจ (2025) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ วิเคราะห์ และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น ควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ และสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุข ความสำเร็จ และบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ รองลงมาคือด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานของตนเอง ได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ และมีความหมายต่อองค์กรและผู้เรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้

ครูเกิดความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน เพราะความสุขในการทำงานเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดี ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับในองค์กร Manion (2003) ผลการวิจัยในประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1966) ที่อธิบายว่า ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ทุ่เมเท และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของวิชาชีพครูที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และความเสียสละ เมื่อครูได้รับการสนับสนุนและการยอมรับอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี สุขหรั่ง (2560) ว่าการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมให้ความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน มีการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อนร่วมงานแต่ละท่านรู้สึกยินดีที่มีโอกาสร่วมงานกัน และเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่สมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนการทำงานประสบความสำเร็จ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกษมา ช่วยยิ้ม (2563) ในผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าสภาพความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้าน ความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงานและมีองค์ประกอบย่อย 66 องค์ประกอบ 2) ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า รูปแบบ การสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน ในการนำแนวทางไปใช้ในทำการ กำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 2 พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อธิบายได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.776 – 0.916 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมในระดับสูง ($r = 0.916$) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่สามารถรู้จักและควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีแรงจูงใจภายใน มีความเห็นอกเห็นใจ และมีทักษะทางสังคมที่ดี จะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2000) ที่ระบุว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติ ความรู้สึก และแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boyatzis และ McKee (2005) ที่พบว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และส่งผลต่อความผูกพันและความสุขของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทการศึกษาของ วลัยพร ศรีรัตน์, ชนะศึก นิชานนท์, สุขุม เฉลยทรัพย์ (2565) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องรู้สึกเห็นใจผู้อื่น เห็นอกเห็นใจเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหา จะต้องรับฟังและสนับสนุนผู้ร่วมงานสามารถวิเคราะห์งานเพื่อมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 **ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้** มีดังนี้ 1) สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยเฉพาะด้านทักษะทางสังคม และด้านความเห็นอกเห็นใจ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานของครูให้มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เช่น การสื่อสารอย่างเข้าใจ การรับฟังความคิดเห็น และการให้การยอมรับครูอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของครูต่อองค์กร **ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป** ดังนี้ 1) มีการศึกษาวิจัยเชิงลึกหรือเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู เพื่ออธิบายสาเหตุและกระบวนการที่ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น 2) ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาสังกัดอื่น หรือใช้ตัวแปรเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร หรือความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กษมา ช้วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนาารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2*. สุราษฎร์ธานี: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์.
- ชนินทร แดงทองดี และ ชนมณี ศิลาณุกิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วลัยพร ศรีรัตน์, ชนะศึก นิชานนท์ และ สุขุม เฉลยทรัพย์. (2565). รูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 6(10), 408-422

- วิภาวี สุขหรั่ง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *รายงานสถานภาพความสุขของครูไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2005). *Resonant Leadership*. Boston: Harvard Business School Press.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Diener, E. (Ed.). (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*. Springer Science & Business Media.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: A Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: A core strategy for organizational success. *The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–659.
- Mayer, J.D. and Salovey, P. (1997) *What Is Emotional Intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. Basic Books, New York, 3-31.

Yin, H., et al. (2016). Work environment characteristics and teacher well-being: The mediation of emotion regulation strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(9), 907.