

บทความการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
Relationship between School Administrators' Emotional Intelligence and Personnel Management of Schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1

เสาวลักษณ์ มาวัน
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 292 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of school administrators' emotional intelligence, 2) the level of personnel management and 3) the relationship between those school administrators' emotional intelligence and personnel management of schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in the study were 292 teachers and education personnel in schools under Chonburi Primary

Educational Service Area office 1 in academic year 2021. The Questionnaire with the reliability value of 0.92 was used as the study tool. Number, Percentage, mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient were used for data analysis.

The research results were found that 1) the Level of school administrators' emotional intelligence in overall and each aspect were at high level 2) the Level of personnel management of schools in overall and each aspect were at a high level and overall relationship between 3) overall relationship between those school administrators' emotional intelligence and personnel management of the schools was significantly positive at a high level.

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560) มีเจตนารมณ์ให้สถานศึกษา มีบทบาทของสถานศึกษา คือ 1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษา ด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไป 2) จัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ 3) พัฒนาหลักสูตรจัดการเรียนการสอน 4) ออกระเบียบข้อบังคับประกาศแนวปฏิบัติ 5) กำกับ ติดตาม ประเมินผลตามแผนงาน โครงการ 6) ระดมทรัพยากร ปกครองดูแล บำรุงรักษาทรัพย์สินฯ 7) จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 8) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน สร้างความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการศึกษานั้น จะต้องบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการปฏิรูปในหลายด้านพร้อม ๆ กัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำของสถานศึกษาทั้งสิ้น เพราะผู้บริหารต้องเผชิญกับบทบาทภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่ และท้าทายต่อการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานบริหารคนตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น งานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีขอบเขตกว้างมาก การที่จะบริหารงานทั้งหมดพร้อม ๆ กัน จึงเป็นภาระหน้าที่อันหนักของผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ใน การบริหารงานบริหารคนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการบริหารด้วยความฉลาดทางสติปัญญา และความเชี่ยวชาญเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้จำเป็นจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) คือ ภาวะการรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง และการรู้จักที่จะควบคุมอารมณ์ของคนอื่นให้ได้ผลดี ความฉลาดทางอารมณ์ หรืออีคิวเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาได้บอกไว้ว่ามีผลต่อความสำเร็จของคนมากกว่าสติปัญญา หรือว่าไอคิว (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 9-10) อีกทั้งในพระราชบัญญัติ ระเบียบการบริหาร

ราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2562 มาตรา 39 สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็น ผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือ ส่วนราชการ 2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของ ทางราชการ 3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ 4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ ประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด 6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย (พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ. 2562: 45) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ออกแบบและจัดระบบการศึกษาทั้งระบบความคิดและระบบ การบริหาร ซึ่งหมายรวมถึงการนำเอาทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลผลิตทางการศึกษา ตามที่ระบบการศึกษาของประเทศต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

ในการดำรงชีวิตประจำวันของคนส่วนใหญ่มักมีอารมณ์เกิดขึ้นและแปรเปลี่ยนไปมาได้เสมอ เนื่องจากต้องประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อมรอบตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นสิ่งที่มากระตุ้น ทำให้บุคคลให้เกิดการรับรู้ มีความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ เมื่อเกิดอารมณ์ด้านลบ ร่างกายจะเสีย ความสมดุลมีการเปลี่ยนแปลงของฮอร์โมนหลายชนิดร่วมกับการทำงานที่ไม่สมดุลของระบบประสาทอัตโนมัติ จนทำให้เกิดความผิดปกติอาจก่อให้เกิดโรคบางชนิดที่เป็นผลจากอารมณ์ เช่น ความเครียดเป็นระบบ เตือนภัยของร่างกายให้เตรียมพร้อมที่ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การมีความเครียดน้อยเกินไปและมากเกินไปไม่ เป็นผลดีต่อสุขภาพ ส่วนใหญ่เข้าใจว่าความเครียดเป็นสิ่งไม่ดีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตซึ่งมีทั้งผลดี และผลเสีย ผู้คนในยุคใหม่มีโอกาสสูงที่จะเครียดมากขึ้น และรู้สึกแปลกแยกจากผู้อื่นจากสังคม บทบาท ของความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในทุกกิจกรรมของชีวิตแต่ละวัน ความฉลาดทาง อารมณ์มีส่วนส่งเสริมความสำเร็จ เพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้เปี่ยมไปด้วยความสุข ความเข้าใจ

ตัวเองและระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การมีความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งช่วยในการเพิ่มพูนการ พัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมนั้น ต้องเริ่มต้นจากการสร้างบุคลากรในสถานศึกษาถือเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบายหลักสูตรแนวปฏิบัติอื่น ๆ ไปลงมือปฏิบัติโดยตรง ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ (จันทรานี สงวนนาม. 2551 : 27-28)

ความฉลาดทางอารมณ์ หรืออีคิวเป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขและความสำเร็จในชีวิต ผู้ที่มีความสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและคนอื่น สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ได้ รู้จักแยกแยะควบคุมอารมณ์ แสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข บุคคลนั้นเรียกว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนควรมี หรือพัฒนาให้ตีมากยิ่งขึ้น เนื่องจากในชีวิตประจำวัน มีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นว่าคนเก่งทางด้านปัญญาแต่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนหรือเป็นคนไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการศึกษาค้นคว้าของนักวิจัยโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ) นั้น พบว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่มีสติปัญญาดีเสมอไป นักวิชาการต่างตระหนักดีว่า สติปัญญาอย่างเดียวนั้นไม่สามารถทำให้การเรียนหรือทำงานด้านต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบด้วย Goleman (1998. p. 48) ได้กล่าวว่า เชาวน์ปัญญาและความสามารถทางเทคนิคหรือทักษะทางเทคนิคมีความสำคัญแต่ความฉลาดทางอารมณ์ยังมีความสำคัญมาก ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จของบุคคล เชาวน์ปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียงร้อยละ 20 และอีกร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ผู้บริหารต้นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1994. p. 65) ที่ได้กล่าวว่า คนที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องมุ่งความสำเร็จของงานและต้องสามารถสนองความต้องการที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยคือ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์พร้อมทั้งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของ ผู้ตามทิศทางการปฏิบัติงานตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพใน หลายด้าน จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้เดินทางไปสู่จุดหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ การบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 32) การที่ผู้บริหาร จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนความร่วมมือของบุคลากรในการทำงานนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์ และ ศิลป์มีความสามารถในการบริหารทั้งงานและคนแสดงออกกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับและ ปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความพึงพอใจ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีสติปัญญาและมีความเชี่ยวชาญแล้ว จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถ บริหารจัดการตนเองได้และมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี โดยมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐานที่ ก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และมีความอดทนในการแก้ปัญหา มีความอดทนในการเรียนรู้สิ่งที่ยากที่จะ ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น และจากการศึกษาเรื่อง ความ ฉลาดทางอารมณ์ พบว่า อารมณ์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เนื่องจาก ความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะ งานบริหาร นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถแล้วยังขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้อื่นด้วย ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ แต่หากขาดความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น และไม่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ได้ผลดีแล้ว ย่อมไม่สามารถบริหารงานให้องค์กรนั้นให้ ดำเนินการไปได้ด้วยดีหรือมีประสิทธิภาพได้ จากผลงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า องค์กรประกอบสำคัญที่นำไปสู่ ความสำเร็จเกิดจากความฉลาดทางอารมณ์ประมาณ 75-80% ขณะที่เป็นส่วนของสติปัญญามีเพียง เล็กน้อย ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาแล้วว่าการพัฒนาความรู้หรือเขาวนปัญญาเพียง อย่างเดียวไม่สามารถทำให้คนเป็นคนดีได้ จำเป็นต้องพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมหรือความฉลาดทาง อารมณ์ควบคู่กันไปด้วย (ธิดารัตน์ รัชมี. 2556 : 37)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักอันหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการดำเนินงาน ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น จึงต้องอาศัยคนเพราะคน คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน องค์กรใด มีกำลังคนที่มีคุณภาพองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือเงินมากพร้อมเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ก็อาจทำให้องค์กรนั้นไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การ บริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ บำรุงรักษาคนดีมีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด ผู้บริหารที่ดำเนินการ ด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการ

บริหารด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน (นงครักษ์ ทันเพื่อน. 2550 : 46) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพราะผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมจะช่วยให้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดผลสำเร็จดีขึ้น สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้ รู้จักใช้คนและครองใจคนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การให้มีความเจริญงอกงามขึ้นมาได้

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 82 โรงเรียน โดยเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมุ่งเน้นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งปริมาณและคุณภาพ ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลา การขับเคลื่อนให้หน่วยงานมีการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรสิ่งสำคัญคือต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพจากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการตรวจสอบราชการประจำปี 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีกรณีการกระทำผิดวินัย เนื่องจากรู้เท่าไม่ถึงการณ์และการขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบวินัย รวมทั้งขาดความใส่ใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติราชการโดยยึดถือความสะดวกสบายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เห็นระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นเพียงวิธีการปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีนโยบายให้สมาชิกในองค์กรฝึกให้คิดเชิงสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและสร้างความเชื่อมั่นองค์กรหรือสถาบันมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 นั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำที่แท้จริง นำไปส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น มีบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ในหน่วยงานทำให้เกิดภาวะผู้นำที่ดี สามารถนำหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยบริหารนำแนวทางจากผลการศึกษาไปใช้ในการเสริมสร้าง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 มี 82 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,230 คน (รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จากจำนวนประชากรทั้งหมด (รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : 608) โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 โรงเรียน และได้สุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างจากครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 292 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรที่ปรึกษา ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

2.1.1 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

2.1.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

2.1.3 ด้านการจูงใจตนเอง

2.1.4 ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

2.1.5 ด้านทักษะทางสังคม

2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานในการดำเนินงานด้านบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

2.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.2.4 ด้านวินัย และการรักษาวินัย

3. ขอบพื้นที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4. ขอบเขตระยะเวลาใช้ในการศึกษา ตั้งแต่ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2565 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์จากแนวความคิดของ Goleman (1998, pp. 319-320) ในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ ด้านทักษะทางสังคม โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) โดยผู้ศึกษาวิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จำรูญ, 2556 : 72-73)

- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| 5 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการทำงานด้านบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย นำมาเป็นแบบสอบถาม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1961) โดยผู้ศึกษาวิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จำรูญ. 2556 : 72-73)

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | การดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

- ศึกษาข้อมูลจากหนังสือเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม
- นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย
- สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในแบบสอบถาม มีดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข วิจาร์ณ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับแก้ไขสำนวนในแบบสอบถามและข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์ และถูกต้องของเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.65-1.00
2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1970 : 137) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับร้อยละ 92 ทั้ง 2 ฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตศึกษา สถาบันรัชต์ภาคย์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 292 ฉบับ ไปยังกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองในวันทำงานราชการ เวลา 09.00 – 16.00 น.
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาร่องรอยผลการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง และผู้วิจัยขออนุญาตเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 1 อาทิตย์
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 292 ฉบับ คิดเป็น 100% และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยการคำนวณด้วยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS
4. ผู้วิจัยนำผลการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัยต่อไป

สรุปผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัย ดำเนินการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ และขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 57.88 และเป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 42.12 มีอายุระหว่าง -31-35 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.56 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 36 - 40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.34 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาระดับปริญญาโท มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 มีตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาเป็นข้าราชการครู จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 66.78 รองลงมาเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.37 และมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.85 มีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.77 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.08

2. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการจูงใจตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยการมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดตนเองเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ดำเนินงาน ภายใต้สภาวะกดดันได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษารู้จุดเด่นหรือจุดบกพร่องของตนเอง

2.1.2 ด้านทักษะทางสังคม เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยการมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้

ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับบุคคลทุกประเภทได้

2.1.3 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยการมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นใจผู้ร่วมงานเมื่อพบว่าพวกเขามีปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้

2.1.4 ด้านการจงใจตนเอง เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยการมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่ม ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้

2.1.5 ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยการมีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ได้อย่างมั่นคงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

3. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในการดำเนินงานด้านบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3.1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในการดำเนินงานด้านบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยการมีการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มี 3 ข้อ คือ มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อหน่วยงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎกติกาและระเบียบที่กำหนด

3.1.2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยการมีการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการดำเนินการในการเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการกำกับ ตรวจสอบและติดตามผลการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.1.3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยการมีการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

3.1.4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เมื่อพิจารณาภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยการมีการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 3 ข้อ คือ มีการดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน มีการมอบหมายงานให้บุคคลเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานทางสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นกับด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น กับด้านวินัยและการรักษาวินัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 3 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 อภิปรายเกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงออกความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีองค์ประกอบใน 5 ด้าน คือ ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและด้านทักษะทางสังคม และประเด็นที่ 2 อภิปรายเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติงานในการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และประเด็นที่ 3 อภิปรายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประเด็นที่ 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายเกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงออกความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและด้านทักษะทางสังคม จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเองอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดตนเองเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้ดำเนินงานภายใต้สภาวะกดดันได้ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษารู้จุดเด่นหรือจุดบกพร่องของตนเอง

สอดคล้องกับ สุวิมล จุลวานิช และนพมณี ฤทธิกุลสิทธิชัย (2556 : 37) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จะมีสุขภาพจิตดีสามารถรับรู้เข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่นได้ดี ตลอดจนสามารถเผชิญกับปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวมีความสุขกับชีวิตและการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อกระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับนิรันดร์ เนตรภักดี, 2555 : 36) กล่าวถึง ความสามารถภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Component) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง เป็นความสามารถในการรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง ทั้งยังได้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ ได้รู้ว่าตนรู้สึกอย่างไร และเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น โดยผู้ที่มีความบกพร่องมากในองค์ประกอบนี้ พบว่า เป็นผู้ที่ไม่สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกของตนออกมาเป็นคำพูดได้ และกล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย การตระหนักรู้ตนเอง เข้าใจภาวะอารมณ์ของตน กล้าแสดงความคิด และความรู้สึกของตน การเป็นอิสระเอกเทศ และการประจักษ์แจ้งแห่งตน นอกจากนี้ ยังได้สร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่เรียกว่า Bar - On Emotional Quotient Inventory (EQ-I) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การนับถือตนเอง (Self - Regard) การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตน (Emotional Self - Awareness) การกล้าแสดงออกและการปกป้องสิทธิของตนเอง (Assertiveness) การมีอิสระและพึ่งตนเองได้ (Independence) และการใช้ศักยภาพ และความสามารถในตนเอง (Self - Actualization)

2. ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิต รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมอารมณ์ได้อย่างมั่นคงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับสุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556 : 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตระหนักรู้ตนเองไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจและรู้ว่าตนเองมีอารมณ์ความรู้สึกอย่างไรเป็นผู้มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองอยู่เสมอ สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองตลอดเวลาเมื่อเจอสถานการณ์ต่าง ๆ และยังสอดคล้องกับธัญญารัตน์ ทับทิม (2557 : 61) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้สรุปเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการตระหนักรู้ตนเองว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สึกในอารมณ์ตนเองอยู่เสมอ นั่นคือ การที่รู้ว่ากำลังปฏิบัติอย่างไรและพร้อมที่จะยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการจูงใจตนเอง โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านการจูงใจตนเองอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ สอดคล้องกับ Goleman (1998 : 137) ได้ปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์อย่างละเอียดมากขึ้น และได้เสนอแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง (Motivation) คือ การใช้พลังความรู้สึกภายใน เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นเตือนให้ตนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงินหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีความพอใจที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงานที่จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ดี มองโลกในแง่ดี ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคและความล้มเหลว ประกอบด้วย 1) การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานที่ดี 2) การมีความจงรักภักดี ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร 3) การมีความคิดริเริ่มและพร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสที่อำนวย และ 4) การมองโลกในแง่ดี เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อจนสำเร็จบรรลุ

4. ด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นใจผู้ร่วมงานเมื่อพบว่าพวกเขามีปัญหา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ สอดคล้องกับสุราง ศรีวิเศษ (2544 : 111-112) ได้กล่าวว่า การเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นเป็นความสามารถในการอ่านความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง รวมไปถึงสามารถเข้าใจภาษากายซึ่งเป็นท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นและมีความรู้สึกว้าว้าวถ้าเราเป็นหรือเรามีอารมณ์อย่างเขาเราจะทำอย่างไร และยังสอดคล้องกับธีระ ชัยยุทธยธรรยง (2544 : 37) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการรู้จักเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการกับตนเองให้สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ ความเศร้าโศก ความยากลำบาก ความกลัวได้อย่างมั่นคง ทนต่อแรงปะทะทางอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างดี รู้จักนำพลังแห่งอารมณ์และความรู้สึกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และมีความสุขในชีวิต

5. ด้านทักษะทางสังคม โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับบุคคลทุกประเภทได้

สอดคล้องกับ Goleman (1998 : 178-179) เสนอแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม (Social skill) คือ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถเป็นมิตรกับบุคคลได้ทุกประเภท มีความสามารถในการพูดโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามกับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เสริมสร้างความร่วมมือในการทำงาน และความสามารถในหมู่คณะสามารถทำให้ผู้ที่อยู่รอบข้างมีความสุข ประกอบด้วย 1) การมีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจมีกลวิธีในการโน้มน้าวความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้อย่างนุ่มนวล แนบเนียนและได้ผล 2) การสื่อความหมายที่ดี ชัดเจน ถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ 3) การมีความเป็นผู้นำ สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือผลักดันกลุ่มได้เป็นอย่างดีและถูกทิศทาง 4) การมีความสามารถกระตุ้นและริเริ่ม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี 5) การมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งได้ดี เจรจาต่อรองแก้ไขหาทางยุติข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม 6) การสร้างสายสัมพันธ์ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย และ 7) การมีความร่วมมือกันทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ให้เกิดพลังร่วมมือของกลุ่มหมวดสมรรถนะส่วนบุคคล เป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับตนได้อย่างดี

ประเด็นที่ 2 อภิปรายเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด มี 3 ข้อ คือ มีการดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน และมีการมอบหมายงานให้บุคคลเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด

2.ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ และมีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติ อีกทั้งยังมีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานต่อบุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่

3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุด มี 3 ข้อ คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และสถานศึกษายังเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียนระหว่างครูและเด็ก สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีการดำเนินงานด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้การดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษามีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มีการดำเนินการในการเสริมสร้างและป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีการกระทำผิดวินัย

ประเด็นที่ 3 อภิปรายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นกับด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นกับด้านวินัยและการรักษาวินัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการแสดงออกความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับพฤติกรรมที่แสดงออกความฉลาดทางอารมณ์น้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการแสดงออกในการความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอารมณ์ตนเองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ สามารถข่มใจ อารมณ์ความรู้สึกให้ไปในทิศทางที่ดีและให้อภัยมองโลกในแง่ดี การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นความสามารถของบุคคลในการรู้จักเข้าใจอารมณ์ของตนเองและสามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวคิดในการ

พัฒนาและส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ โดยการฝึกหรือพัฒนาควบคุมทางอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเอง กระตุ้นการเอาใจตนเอง รู้จักนำพลังแห่งอารมณ์และความรู้สึกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และมีความสุขในการดำเนินชีวิต ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานในการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านที่มีระดับพฤติกรรมในปฏิบัติหน้าที่การดำเนินงานด้านบุคคลน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาเกี่ยวกับการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องจัดทำแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ให้ตรงกับความต้องการหรือความขาดแคลนตำแหน่งให้มากที่สุด โดยการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ได้ประโยชน์สูงสุด และควรส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง