



การพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชัยภูมิ

The Development of Emotional Intelligence Indicators for Primary School Administrators in Chaiyaphum Province

ธนาภา บุดดี^{1*} เพียงแข ภูผายาง²

Thanapa Buddee^{1*} Piangkae Poophayang²

(Received: 2025-01-28; Revised: 2025-02-18; Accepted: 2025-02-25)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน และครู จำนวน 529 คน รวมจำนวน 590 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) การตระหนักรู้ในตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ (2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ (3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง มี 5 ตัวบ่งชี้ (4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มี 3 ตัวบ่งชี้ และ (5) การมีทักษะทางสังคม มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า Chi-square (χ^2) =

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

¹Master's Degree Student, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

²Assistant Professor, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University

*Corresponding Author Email: thanapa.bd@gmail.com



90.000 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $df = 73$, $P\text{-Value} = 0.086$, $\chi^2/df = 1.23$, $TLI = 0.998$, $GFI = 0.984$, $AGFI = 0.957$ และ $RMSEA = 0.020$

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research has been performed with objectives 1) to study the components and develop indicators of emotional intelligence for school administrators, and 2) test the consistency of the emotional intelligence model of school administrators in primary schools in Chaiyaphum Province with empirical data. The sample group consisted of 59 school administrators and 529 teachers, totaling 590 participants. The research instrument was a five-level Likert scale questionnaire. Data were analyzed using basic statistical methods and confirmatory factor analysis (CFA) with statistical software.

The results showed that 1) the study of components and development of emotional intelligence indicators for school administrators identified 5 main components and 18 indicators there were (1) Self-awareness with 3 indicators (2) Self-regulation with 3 indicators (3) Self-motivation with 5 indicators (4) Empathy with 3 indicators and (5) Social skills with 4 indicators. 2) The Emotional Intelligence Indicators model for school administrators was consistent with the empirical data with the hypothesis and based on the statistics as follows: Chi-square (χ^2) = 90.000 no statistical significance, $df = 73$, $P\text{-Value} = 0.086$, $\chi^2/df = 1.23$, $TLI = 0.998$, $GFI = 0.984$, $AGFI = 0.957$, and $RMSEA = 0.020$.

Keyword: Indicators, Emotional Intelligence, Administrators



บทนำ

ในปัจจุบันสังคมทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คน ทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล และความขัดแย้งที่เพิ่มขึ้นในสังคม อารมณ์และความรู้สึกของบุคคลจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข (Goleman, 1995) ปัจจุบันสังคมเริ่มตระหนักถึงเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence : EI) เพราะการมีสมรรถด้านอารมณ์จะช่วยลดอุปสรรคทางด้านอารมณ์ที่เข้ามาขัดขวางความคิดอ่านและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและรู้จักประนีประนอมมากยิ่งขึ้น (วิชัยพงศ์ ไชยธิกุล โรจน์ และคณะ, 2564) ซึ่งบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีความสำคัญอย่างมากกับทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยมีส่วนส่งเสริมความสำเร็จเพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้เปี่ยมไปด้วยความสุข ความเข้าใจตนเองและผู้อื่น การมีความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งช่วยในการเพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเครียด รักและเข้าใจเพื่อนร่วมงาน คนใกล้ชิด สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และช่วยในการเตรียมความพร้อมผู้นำที่ดีในอนาคต (ชาปิยา สิมลา, 2563)

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ (นงศ์ลักษณ์ โชติวิทย์ธานินทร์, 2564) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์นำไปสู่การเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงเท่าใด ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ก็ยิ่งเป็นสิ่งยืนยันความเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลงานที่สูงกว่าคนทั่วไปถึงร้อยละ 27 แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ และ Daniel Goleman นักจิตวิทยาชาวอเมริกันซึ่งรู้จักกันในฐานะเจ้าของแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่มีชื่อเสียงในระดับนานาชาติจากหนังสือ Emotional Intelligence : Why it can matter more than IQ กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถพัฒนาและสามารถสังเกตหรือวัดได้จากตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ และในปี 1998 เขาได้เขียนบทความเรื่อง “What Makes a Leader” ลงในวารสาร Harvard Business Review ซึ่งมีใจความสำคัญตอนหนึ่งว่า IQ เป็นความสามารถทางเทคนิคที่มีความสำคัญ แต่ EI ยิ่งมีความสำคัญมากกว่าในการเป็นผู้นำ (Goleman, 1998)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งจุดมุ่งหมายพื้นฐานของการศึกษา คือ การเรียนรู้ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในโลกปัจจุบันอย่างมีคุณภาพ เมื่อสังคมเปลี่ยน กระบวนทัศน์ทางการศึกษาก็เปลี่ยนไปตามกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)



ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่ดี (บุษยมาส ผาดี, 2563)

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (อภินุช นาเลาะห์, 2565) การบริหารสถานศึกษา แม้ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใด ถ้าหากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์ในการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมก็จะไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดปัญหาและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (กรรณก วงศ์กัลยา, 2566) ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 2556 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ความฉลาดทางอารมณ์ ถือเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของความเป็นผู้นำที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องมีและควรได้รับการพัฒนาในผู้บริหารทุกคน (วิญญพงศ์ ไชยธิกุลโรจน์ และคณะ, 2564) โดยความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เหมาะสม ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารในแต่ละองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางใหม่ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษารายงานสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, เขต 2 และเขต 3 พบว่า บริบทโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ จากแนวโน้มผลการพัฒนาการศึกษาลดลง เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในการบริหารและจัดการเรียนการสอนหลายประการ เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่บรรลุตามเป้าหมาย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากนโยบายข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้การบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติตามองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์จำเป็นต้องมีตัวบ่งชี้ (Indicators) ซึ่งจะเป็นกรอบสำคัญในการพัฒนาและสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้วัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีส่วนทำให้ครูทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความสุขในองค์กร เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ เพื่อเป็นการสะท้อนถึงบริบทหรือปัญหาเฉพาะของพื้นที่ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นข้อมูล



ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถบริหารและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดคุณภาพต่อสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 671 โรงเรียน จำนวน 6,003 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 590 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่ซับซ้อนและมีความสอดคล้องกับความต้องการภายใต้เงื่อนไขที่จำกัด



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน และสังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ภายใต้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 4) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง พบว่ามีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ที่ 0.60 – 1.00 จำนวน 72 ข้อ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยวิเคราะห์หาค่าค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่า Item Total Correlation ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.562 - 0.922 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.990

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่าง เดือน กันยายน 2567 ถึง ธันวาคม 2567 ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

4.2 นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ทางไปรษณีย์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ตามที่ผู้วิจัยได้จำหน่ายซองให้ผู้วิจัยตามที่ติดแสตมป์และจำหน่ายซองไว้เรียบร้อยแล้ว



4.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยคำนวณหาค่าสถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2) วิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์ที่ใช้ในวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	มีค่ามากกว่า 3.50 ขึ้นไป (สมพร ปานยินดี, 2558)
2. ค่าความเบ้ (Skewness)	มีค่าไม่เกิน -3.00 ถึง 3.00 (Kline, 2016)
3. ความโด่ง (Kurtosis)	มีค่าไม่เกิน -10.00 ถึง 10.00 (Kline, 2016)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	มีค่าตั้งแต่ .30 หรือ -.30 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)
5. ค่าดัชนี KMO	มีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป แสดงว่า เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี มาก มีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Kim and Mucle, 1987)

5.3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรสังเกต (Observed Variables) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบตามเกณฑ์ของ Schumacker & Lomax (2016) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

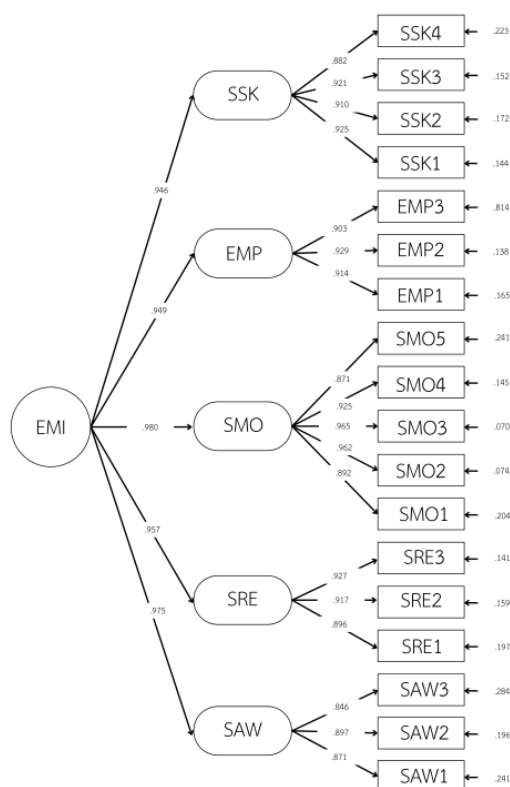
ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่า Chi-square (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า P-value สูงกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
3. ค่า CFI	มีค่ามากกว่า .95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า TLI	มีค่ามากกว่า .95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
5. ค่า GFI	มีค่ามากกว่า .95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
6. ค่า AGFI	มีค่ามากกว่า .95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
7. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก 18 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (2) การประเมินตนเองตามสภาพจริง และ (3) เชื่อมั่นในตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การควบคุมอารมณ์ตนเอง (2) การเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ และ (3) ความสามารถในการปรับตัว 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (2) การมีความคิดสร้างสรรค์ (3) การมองโลกในแง่ดี (4) สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และ (5) ยึดมั่นในเป้าหมายขององค์การ 4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การเข้าใจผู้อื่น (2) การมีจิตให้บริการ และ (3) การรับฟังความคิดเห็นอย่างเต็มใจ และ 5) การมีทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การแสดงออกอย่างเหมาะสม (2) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี (3) การสื่อสารที่ดี และ (4) ความเป็นผู้นำ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นตอนต่อไปได้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 1



($\chi^2 = 90.000$, $df = 73$, $\chi^2/df = 1.23$, $P\text{-Value} = 0.086$, $TLI = 0.998$, $GFI = 0.984$,
 $AGFI = 0.957$, $RMSEA = 0.020$)

ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการตรวจสอบ
χ^2	P-Value มากกว่า .05	90.000 (P-Value = 0.086)	ผ่าน
χ^2/df	น้อยกว่า 2.0	1.23	ผ่าน
CFI	มากกว่า .95	0.999	ผ่าน
TLI	มากกว่า .95	0.998	ผ่าน
GFI	มากกว่า .95	0.984	ผ่าน
AGFI	มากกว่า 0.95	0.957	ผ่าน
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.020	ผ่าน



จากตารางที่ 3 พบว่าค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาเมื่อพิจารณาค่า Chi-square (χ^2) เท่ากับ 90.000 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 73 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.086 แสดงว่าค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (TLI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.957 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020 แสดงว่า โมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	S.E.	z	
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAW)	0.975	0.642	6.89	0.951
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง (SRE)	0.957	0.237	13.99	0.917
3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (SMO)	0.980	0.481	10.19	0.960
4. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (EMP)	0.949	0.207	14.55	0.900
5. การมีทักษะทางสังคม (SSK)	0.946	0.191	15.19	0.894

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.946 - 0.980 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง ($\beta = 0.980$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.960 รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ($\beta = 0.975$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.951 การควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\beta = 0.957$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.917 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\beta = 0.949$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.900 และการมีทักษะทางสังคม ($\beta = 0.946$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.894 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์แต่ละตัวบ่งชี้ แสดงได้ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	S.E.	z	
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAW)				
1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAW1)	0.871	0.027	7.05	0.759
1.2 การประเมินตนเองตามสภาพจริง (SAW2)	0.897	0.028	7.07	0.804
1.3 เชื่อมมั่นในตนเอง (SAW3)	0.846	0.026	7.16	0.716
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง (SRE)				
2.1 ความสามารถในการควบคุมตนเอง (SRE1)	0.896	0.017	15.34	0.803
2.2 การเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ (SRE2)	0.917	0.017	15.85	0.841
2.3 ความสามารถในการปรับตัว (SRE3)	0.927	0.017	15.68	0.859
3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (SMO)				
3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (SMO1)	0.892	0.016	10.95	0.796
3.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ (SMO2)	0.962	0.018	10.77	0.926
3.3 การมองโลกในแง่ดี (SMO3)	0.965	0.018	10.92	0.930
3.4 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ (SMO4)	0.925	0.017	10.88	0.855
3.5 ยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร (SMO5)	0.871	0.016	10.76	0.759
4. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (EMP)				
4.1 การเข้าใจผู้อื่น (EMP1)	0.914	0.018	16.30	0.835
4.2 การมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือ (EMP2)	0.929	0.018	16.51	0.862
4.3 การรับฟังความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (EMP3)	0.903	0.017	17.03	0.816
5. การมีทักษะทางสังคม (SSK)				
5.1 การแสดงออกอย่างเหมาะสม (SSK1)	0.925	0.019	16.25	0.856
5.2 การสร้างสัมพันธภาพที่ดี (SSK2)	0.910	0.017	17.26	0.828
5.3 การสื่อสารที่ดี (SSK3)	0.921	0.017	17.99	0.848
5.4 ความเป็นผู้นำ (SSK4)	0.882	0.017	16.89	0.777



จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAW) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การประเมินตนเองตามสภาพจริง ($\beta = 0.897$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.804 รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ($\beta = 0.871$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.759 และเชื่อมั่นในตนเอง ($\beta = 0.846$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.759 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง (SRE) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ($\beta = 0.927$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.859 รองลงมา ได้แก่ การเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ ($\beta = 0.917$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.841 และความสามารถในการควบคุมตนเอง ($\beta = 0.896$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.803 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (SMO) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การมองโลกในแง่ดี ($\beta = 0.965$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.930 รองลงมา ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.962$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.926 รองลงมา สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ ($\beta = 0.925$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.855 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.892$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.796 และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร ($\beta = 0.871$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.759 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

4. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (EMP) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือ ($\beta = 0.929$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.862 รองลงมา ได้แก่ การเข้าใจผู้อื่น ($\beta = 0.914$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.835 และการรับฟังความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ($\beta = 0.903$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.816 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

5. การมีทักษะทางสังคม (SSK) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การแสดงออกอย่าง



เหมาะสม ($\beta = 0.925$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.856 รองลงมา ได้แก่ การสื่อสารที่ดี ($\beta = 0.921$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.848 รองลงมา ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี ($\beta = 0.910$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.828 และความเป็นผู้นำ ($\beta = 0.882$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.777 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการศึกษาคำประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง 4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม จากนั้นเสนอโมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ยืนยันความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบ ซึ่งได้องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยค้นพบ เพราะการที่ผู้บริหารรู้ และเข้าใจอารมณ์ของตนเองจะสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานในองค์กรก็จะราบรื่นและสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการควบคุมตนเอง จะสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ รักษาคำพูด มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือแนวคิด มีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอด

3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้วิจัยค้นพบ เพราะแรงจูงใจเป็นส่วน ที่ช่วยผลักดันให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานที่ออกมาชิ้น มีประสิทธิภาพและทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ เพราะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล การสื่อสารจึงไม่จำเป็นต้องมีการพบหน้าหรือมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้สังคม



มาถึงจุดที่ผู้คนกล้าที่จะคิด กล้าที่จะแตกต่าง มีความเป็นตัวตนสูงมากยิ่งขึ้น การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก

5) การมีทักษะทางสังคม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสารที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความเข้าใจระหว่างกันได้ มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเข้าใจในแต่ละสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาได้และสามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Salovey and Mayer (1997) ได้นำเสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็นประเด็นหลัก 5 ประเด็น ประกอบด้วย การรับรู้อารมณ์ตนเอง การจัดการอารมณ์ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น และการรักษาสัมพันธภาพ และสอดคล้องกับ อังคิรา สายแสงจันทร์ (2565) ที่ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญเพราะการแสดงออกทางอารมณ์นั้น มีผลทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารนั้นต้องทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรในองค์กร ซึ่งการแสดงออกทางอารมณ์นั้นมีผลต่อผู้อื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน หากผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี สามารถรับรู้และควบคุม จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานของบุคคลในองค์กรก็จะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2. ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า 1) องค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) มากที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุข มีการตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การคิดบวกเพื่อการสร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงาน รู้จักรับมือกับความผิดหวัง อีกทั้งการสร้างกำลังใจ ความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่ตนเอง และให้รางวัลกับตัวเอง ตลอดจนการสร้างพลังให้ตนเองทำงานให้สำเร็จลุล่วง บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชพร อยู่ชวน และคณะ (2566) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง มี 5 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้อารมณ์ในตนเอง การจัดการอารมณ์ในตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และทักษะทางสังคม โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญพงศ์ ไชยธิดกุลโรจน์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหาร



สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการจัดการตนเอง ด้านการตระหนักต่อสังคม และด้านการจัดการความสัมพันธ์ ซึ่งโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญ การสร้างจิตใจในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินตนเอง หรือเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการตัดสินใจที่เหมาะสม

1.2 ผู้บริหารควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปเป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อเข้าสู่วิทยฐานะในระดับต่าง ๆ

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือกระทรวงศึกษาธิการสามารถจัดโครงการอบรมหรือกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้ผลการวิจัยนี้เป็นพื้นฐานในการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสร้างความร่วมมือในองค์กร

1.4 หน่วยงานการศึกษาควรใช้ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focused Group) เพื่อให้เห็นมุมมองและแนวคิดของที่หลากหลายและครบถ้วน

2.2 ควรศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบแนวคิดใหม่ ๆ ที่เชื่อมโยงความฉลาดทางอารมณ์กับผลลัพธ์ด้านการบริหารงาน เช่น ประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของครู หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน



เอกสารอ้างอิง

- กรกนก วงศ์กัลยา. (2566). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesisir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4768/1/630620026.pdf>
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 67-68.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3248/1/59252309.pdf>
- นงศ์ลักษณ์ โชติวิทยานินทร์. (2564, 26 มกราคม). *ความฉลาดทางอารมณ์ (EI – Emotional Intelligence)*. สยามรัฐ.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/thesis-366-file01-2021-01-29-13-22-29.pdf>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 3.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- วิชญพงศ์ ไชยธกุลโรจน์, ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล และทิวต์ มณีโชติ. (2564). *ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม. วารสารการวัดประเมินผลวิจัยและสถิติทางสังคมศาสตร์*. 2(1), 17-26. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/mesr/article/view/253453>
- วรรษพร อยู่ข้วน, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และชวนชม ชินะดังกูร. (2566). *ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระนอง*.



- วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6(1), 190-204. <https://so07.tcithaijo.org/index.php/dsr/article/view/2414>
- สมพร ปานยินดี. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการความหลากหลาย : หลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579. พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (ม.ป.ป.). สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567. https://drive.google.com/file/d/1vpgdvDGZUC93PPF_3Qvtaj9wJyYAKT53/view?usp=sharing
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (ม.ป.ป.). ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA. <http://209.15.108.134/bigdata/index.php>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (ม.ป.ป.). ข้อมูลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567. <https://data.chaiyaphum3.go.th>
- อภินุช นาเลาะห์. (2565). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. <https://kkuir.kku.ac.th/jspui/handle/123456789/37962>
- อังคณา สายแสงจันทร์. (2565). โมเดลสมการโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. <https://kkuir.kku.ac.th/jspui/handle/123456789/37336>
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing*. (4thed). Harper & Row.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Book.
- _____. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Kim, J.O., & Mucle, C.W. (1987). *Factor analysis: Statistical methods and practical issues*. Sage Publication, Inc.
- Kline, R. B. (2016). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.



Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?. In emotional development and emotional intelligence : Educational implications*. Basic Book.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (4th ed.). Lawrence Erlbaum Associates.