รูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

The Causal Model Affecting Emotional Intelligences of Administrators in Basic Educational Schools Under the Office of the Private Education Commission

วลัยพร ศรีรัตน์* สุขุม เฉลยทรัพย์ และชนะศึก นิชานนท์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Valaiporn Sriratana* Chanasuek Nichanong and Sukhum Chaleysub
Graduate School, Suan Dusit University

Received: *June 4, 2021*
Revised: *August 10, 2021*
Accepted: *August 13, 2021*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 450 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.46) และผลการพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า 1) การอบรมเลี้ยงดู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบุคลิกภาพ การใช้อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) บุคลิกภาพ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้อำนาจ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 3) การใช้อำนาจ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการใช้อำนาจ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

* วลัยพร ศรีรัตน์ (Corresponding Author)
e-mail: thisisabook07@gmail.com

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Abstract

This research aimed to study the level of emotional intelligence of school administrators and develop the causal model of emotional intelligence of administrators of Basic Educational Institution under the Office of the Private Education Commission This research was quantitative research. (Quantitative Methods). The sample selected to answer the questionnaire included 450 school administrators obtained by using the stratified random sampling. The research instrument was the questionnaire with the five-point rating scale which was evaluated by experts. The consistency index ranged between 0.60-1.00 and the reliability coefficient was 0.954. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation and the statistics used in the causal relationship analysis was the Lisrel program (LISREL). The findings indicated that the opinion towards the emotional intelligence of the school administrators was rated at the high level ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.46). The results of the causal model development affecting the emotional competence of the administrators of Basic Education Institutions under the Private Education Commission revealed that 1) Parenting exerted a direct positive influence on the personality, exercise of power and motivation for achievement and emotional intelligence of the administrators 2) Personality had a direct positive influence on the exercise of power and emotional intelligence of the administrators. 3) The exercise of power had a direct positive influence on the emotional intelligence of the administrators. 4) The motivation for achievement had a direct positive influence on the exercise of power and emotional intelligence of the administrators.

Keywords: Emotional Intelligence, School Administrators, Office of the Private Education Commission

บทนำ

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นความฉลาดทางสังคมรูปแบบหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้น ดังที่ Department of Mental Health (2007) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกและความเครียดเป็นความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการดำเนินชีวิต ความสามารถของบุคคลในการรับรู้และจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำหรับความมีประสิทธิภาพด้านสังคมและอารมณ์ที่มีต่อความสำเร็จ

Pannitamai (2008) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้ในการที่จะทำให้บุคคลตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเอง และของผู้อื่นไวต่อลักษณะอารมณ์ที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ทั้งที่แสดงออกมาให้ปรากฏ และที่เก็บไว้ภายในรวมถึงความสามารถในการอธิบายความรู้สึกออกมาเป็นถ้อยคำฝึกฝนให้บุคคลมีกลวิธีต่อรองกับความทุกข์ยากลำบากใจทางอารมณ์ได้ดี ผู้ที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์จะนำไปสู่ความเครียดและความวิตกกังวล

ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการเข้าใจ และรับรู้ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น สามารถบริหารจัดการอารมณ์ให้เป็นในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุข และความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาคนในปัจจุบันได้เน้นการพัฒนาทางอารมณ์ หรือที่เรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์โดยเชื่อว่าถ้าบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์สูงแสดงว่าเป็นผู้มีความฉลาดในการใช้อารมณ์ได้ดี ทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิตมีคนเป็นจำนวนมากที่เป็นคนเก่ง มีสติปัญญาดีแต่ต้องล้มเหลวกับตำแหน่งผู้บริหาร เพราะขาดความฉลาดทางอารมณ์ไม่มีศิลปะในการบริหารคนไม่เข้าใจตนเอง และผู้อื่นทำให้ขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

การพัฒนาการทางอารมณ์ของบุคคล สามารถแบ่งได้ 2 ประการ ด้วยกัน คือ พัฒนาการทางอารมณ์ของบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานอารมณ์เดิมที่ติดตัวมาแต่เกิด และพัฒนาการด้านจิตใจ มี 6 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การควบคุมตนเอง (Self Regulation) ระดับที่ 2 ความผูกพัน (Engagement) ระดับที่ 3 ความตั้งใจ (Intentionality) ระดับที่ 4 ความเป็นตัวของตัวเองก่อนคำพูด เข้าใจความตั้งใจและความคาดหวัง (The Preverbal Sense of Self Comprehension Intention and Expectation) ระดับที่ 5 สร้างสรรค์และต่อเติมความคิดทางอารมณ์ (Creation and Elaborating Emotional Ideas) ระดับที่ 6 ความคิดทางอารมณ์ (Emotional Thinking)

องค์กรที่ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องบริหารความฉลาดทางอารมณ์ในองค์กรซึ่งทุกวันนี้ผู้บริหารต่างเน้นหนักในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินงานในองค์กรขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายกำหนดไว้ เมื่อทุกคนในองค์กรมีการบริหารอารมณ์ที่ดีก็จะยิ่งทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน Chaewsai (2010) กล่าวเกี่ยวกับผู้บริหารมีส่วนช่วยในการบริหารอารมณ์ในองค์กรว่า “ในยุคนี้การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์สิ่งหนึ่งที่ต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กับภาวะผู้นำ”

การเป็นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนที่ดี และต่อเนื่อง มีศักยภาพทั้งทางร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ซึ่ง Department of Mental Health (2007) ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องเชาวน์อารมณ์โดยนำทฤษฎีของ Goleman (1998) ทฤษฎีของ Bar On และหลักพุทธศาสนามาดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับคนไทย และพัฒนาเป็นแบบประเมิน โดยแบ่งองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ที่สำคัญออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ (1) ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (2) ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเองมีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (3) ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขมีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

สถานศึกษาเป็นสถานที่พัฒนาเยาวชนการที่จะพัฒนาผู้อื่นได้นั้นต้องพัฒนาตนเองในทุกด้านโดยเฉพาะสถานศึกษาเป็นสถานที่พัฒนาเยาวชน ผู้ที่จะพัฒนาผู้อื่นได้นั้นต้องพัฒนาตนในทุกด้านโดยเฉพาะความฉลาดด้านอารมณ์ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ ขาดการเข้าใจอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น ขาดการตัดสินใจที่ดี ไม่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ใช้อารมณ์เหนือเหตุผลขาดการคิดอย่างสร้างสรรค์ ขาดการยึดมั่นในเป้าหมายของหน่วยงาน และไม่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สัมพันธภาพของบุคลากรเป็นไปในทางลบ เกิดความขัดแย้งในหน่วยงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมทำให้บรรยากาศไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานเกิดความไม่มั่นคงและไม่สามารถดำรงอยู่ได้ (Ministry of Public Health, Department of Mental Health (2003))

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนของตนเอง การตัดสินใจทั้งหลายทั้งปวงล้วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ครู ชุมชน ความคาดหวังจากหน่วยงานตนสังกัด ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจผู้อื่นรับรู้ถึง และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างถูกวิธี สามารถที่จะสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและนำไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษาได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) มาเป็นส่วนหนึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง (Curry, 2009)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ผลสำเร็จทั้งทางด้านการบริหารงาน บริหารคน และบริหารตนเอง เนื่องจากในโลกแห่งการทำงานผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และประสานงานขอความร่วมมือระหว่างผู้บริหารด้วยกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้ที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนอกจากเป็นผู้ที่มีสติปัญญา และความเชี่ยวชาญแล้ว สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน และองค์กรประสบความสำเร็จนั้นก็คือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ของผู้บริหาร ซึ่งจากผลการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของ Golman (1998) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญ หรือเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร นอกจากความสามารถทางเชาว์ปัญญา (IQ) ทำให้บุคคลประสบผลเสร็จเพียง ร้อยละ 25 เท่านั้น ในขณะที่ความฉลาดทางอารมณ์ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จมากกว่าถึง 2 เท่า ดังนั้น เมื่อผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจ และทำให้ตนเองมีกำลังใจที่ดีเป็นผู้บริหารที่จัดการอารมณ์จากอารมณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความโกรธให้กลับคืนสู่อารมณ์ปกติได้โดยเร็ว เป็นผู้ที่คิดว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข มองอุปสรรคเป็นโอกาส ในการฝึกการแก้ปัญหาสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความภูมิใจในตนเองแม้ความสำเร็จจะเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย มีการรู้จักอารมณ์ตนเอง รู้จักอารมณ์ผู้อื่น และยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลที่ดีต่อตน และบุคลากรในองค์กร เชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาได้ โดยที่ตนเองต้องเป็นผู้คิดที่จะพัฒนามิใช่ให้ผู้อื่นบอกให้พัฒนาการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทราบถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ คืออะไร และเกิดขึ้นจากสาเหตุใด ส่งผลกระทบไปยังคุณลักษณะด้านใดของ

ผู้บริหารได้บ้าง ซึ่งผู้บริหารสามารถนำแนวทางนี้ไปพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และการบริหารงานในองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. เพื่อพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า EQ มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Emotional Quotient ในปี ค.ศ. 1990 สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้สร้างคำใหม่ขึ้น คือ “Emotional Intelligence” และให้ความหมายว่าเป็นความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ซึ่งเป็นความสามารถที่จะควบคุมความรู้สึก และภาวะอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น รู้เท่าทันในอารมณ์ และสามารถนำข้อมูลทางอารมณ์เป็นแนวทางในการคิด และแสดงพฤติกรรมของบุคคล และยังได้พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ และสามารถวินิจฉัยความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลได้อย่างแม่นยำ (Peter Salovey & John D. Meyer, 1989-1990) ต่อมาบาร์ออน (Bar-On) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ และด้านสังคมของบุคคล ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ (Bar-On, 1997) นอกจากนี้ เมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer and Salovey) ได้ศึกษา และให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ใหม่ว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ประเมิน และแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมสามารถเข้าถึง และสร้างความรู้สึกที่ดีเกื้อกูลความคิดรวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ เข้าใจอารมณ์แยกแยะ วิเคราะห์อารมณ์ และกระบวนการของอารมณ์ได้ดีคิดใคร่ครวญ และควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี ในทางที่ส่งเสริมให้สุขภาพจิตและปัญญาดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม Department of Mental Health (2007) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ เข้าใจ และปรับอารมณ์ได้เหมาะสมเพื่อเป็นแหล่งงานของบุคคล การรับข้อมูล ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ และอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดีรู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรามีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

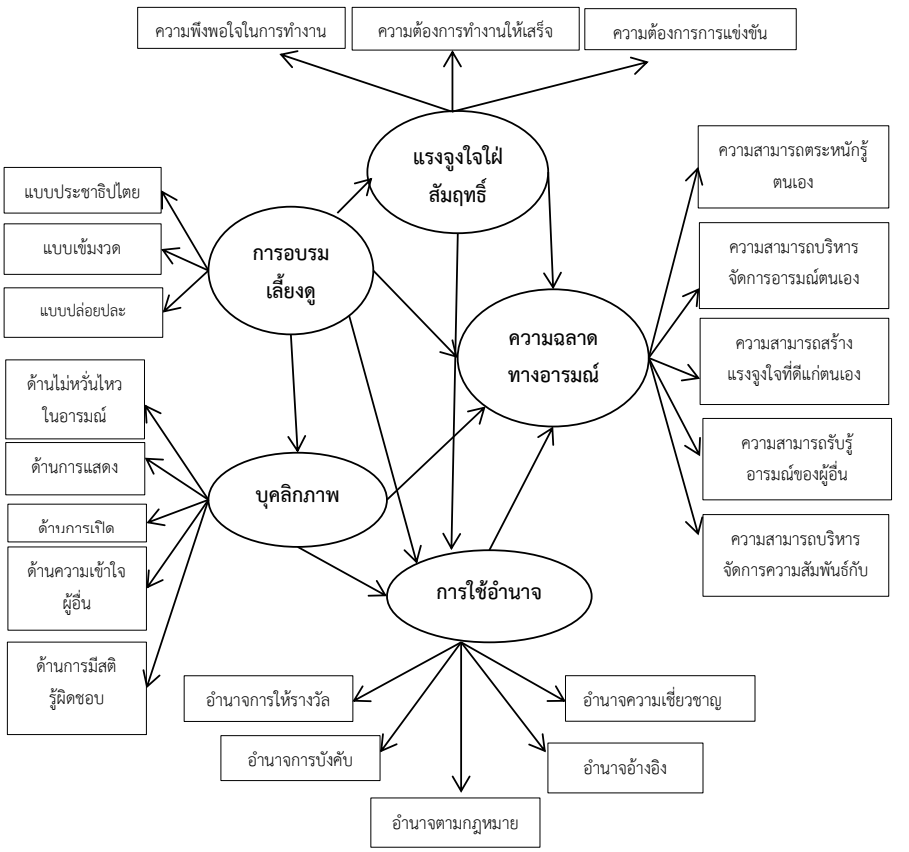
การอบรมเลี้ยงดูเป็นกระบวนการที่บุคคลต้องพบตั้งแต่กำเนิดจนตลอดชีวิต และเป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคคลที่พัฒนาชีวิตมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ฉะนั้นการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกันจึงส่งผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งรูปแบบการอบรมเลี้ยงดู สรุปได้ 3 รูปแบบ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลี้ยงดูแบบเข้มงวด การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย

บุคลิกภาพ คือ รูปแบบการคิดความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการฝังแน่นมาเป็นระยะเวลานาน มีลักษณะเฉพาะในการแสดงออกที่สนองตอบต่อสภาพแวดล้อม บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะที่บุคคลแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็น เป็นภาพพจน์ทางสังคมที่บุคคลใช้แสดงบทบาทในชีวิตจริง ซึ่งประกอบด้วย การไม่หวั่นไหวในอารมณ์ การแสดงตน การเปิดกว้าง ความเข้าใจผู้อื่น การมีสติรู้ผิดชอบ

การใช้อำนาจ อำนาจทำให้องค์กรมีระเบียบ ซึ่งผู้นำองค์กรต่าง ๆ มีหน้าที่บริหารองค์กรจะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่ และอำนาจที่ช่วยให้บุคคลสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน ดังนั้นการใช้อำนาจของ French & Raven (1968) ได้เสนอไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกิดจากความปรารถนาให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือตามวัตถุประสงค์ซึ่งผู้ที่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จด้วยการแข่งขันกับตนเองและแข่งขันกับมาตรฐาน ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น มุ่งมั่นในการทำงานเต็มความสามารถแม้จะเป็นงานที่ไม่ถนัด ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ความต้องการการแข่งขัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ขั้นตอนในการดำเนินการ ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้ 1. ศึกษาองค์ความรู้ และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย 2. ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3. พัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้ โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เมื่อได้กรอบแนวคิดในการวิจัย จึงนำไปศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ (1) การอบรมเลี้ยงดู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การเลี้ยงดูแบบเข้มงวด และการเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์และความต้องการแข่งขัน (3) บุคลิกภาพ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านไม่หวั่นไหวในอารมณ์ ด้านการแสดงตน ด้านการเปิดกว้าง ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านการมีสติรู้รับผิดชอบ (4) การใช้อำนาจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ความสามารถตระหนักรู้ตนเอง ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น และความสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเชิงสาเหตุส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 4,040 แห่ง ผู้วิจัยกำหนดแผนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งตามภูมิภาค 6 ภาค และ 1 จังหวัด แบ่งตามขนาดโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 450 โรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมลิสเรล โดยจำนวนตัวอย่างสำหรับการวิจัยควรจะเป็นขนาดเท่ากับ 20 คูณ จำนวนตัวแปรสังเกต (Observed Variable) Hair, et al. (2010)

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ได้ถูกพัฒนาขึ้นจากผู้วิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และน่าเชื่อถือผสมผสานกับการพัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามโดยผู้วิจัย โดยการศึกษาจากทฤษฎีแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามมี 6 ตอนด้วยกัน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านการอบรมเลี้ยงดู ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านการใช้อำนาจ ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขความเหมาะสมของภาษาและคุณภาพของข้อคำถาม นำมาปรับปรุงแก้ไขนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้อง และความเที่ยงตรงในเนื้อหา ผลการตรวจพิจารณาได้ค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้ทดลอง (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.954 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาประมวลผล และวิเคราะห์ในเชิงสถิติ

3. พัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยศึกษา แนวคิดของ Bar-on โดยนำร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่ได้จาก ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาศึกษาข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับรูปแบบ ให้เป็นรูปแบบเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วดำเนินการตรวจสอบรูปแบบเชิงสาเหตุที่พัฒนา ให้มีความสมบูรณ์

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวม

ด้านที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 450)			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1.	ความสามารถตระหนักรู้ตนเอง	3.31	0.38	ปานกลาง	5
2.	ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง	3.99	0.51	มาก	4
3.	ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเอง	4.29	0.48	มาก	1
4.	ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น	4.26	0.48	มาก	2
5.	ความสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.16	0.47	มาก	3
	รวม	**4.00**	**0.46**	**มาก**	**-**

ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.48) ค่าเฉลี่ยมาก รองลงมา คือ ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.48) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถตระหนักรู้ตนเอง ($\bar{X}$ = 3.31, S.D. = 0.38)

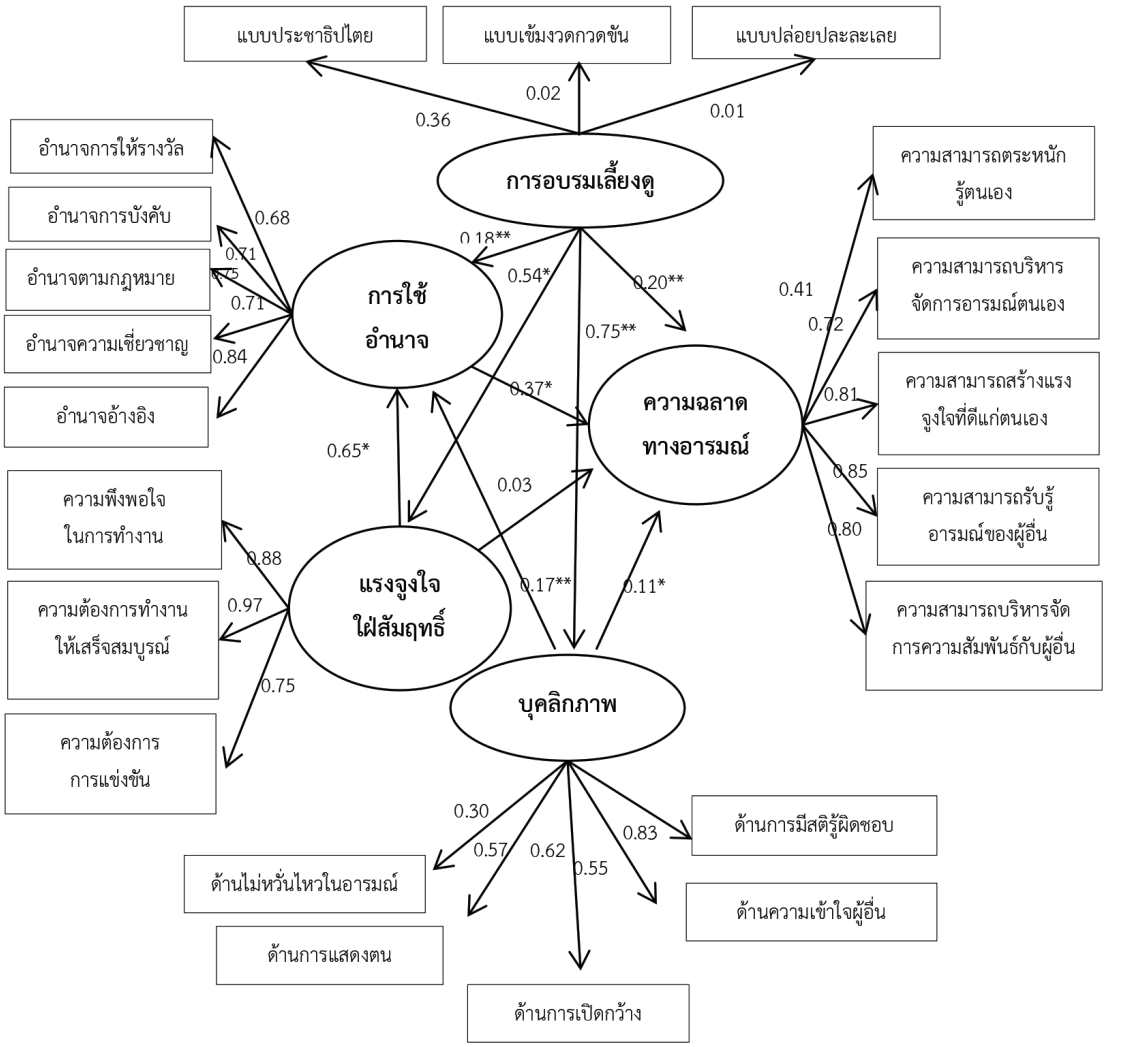
2. ผลการพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวม

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	กลุ่มตัวอย่าง (n = 450)			อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
ด้านการอบรมเลี้ยงดู	การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย	3.86	0.73	มาก	1
	การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกวดขัน	2.33	0.87	น้อย	2
	การอบรมแบบปล่อยปละละเลย	2.33	0.83	น้อย	2
	รวม	**2.84**	**0.52**	**ปานกลาง**	
ด้านบุคลิกภาพ	ไม่หวั่นไหวในอารมณ์	3.52	0.61	มาก	5
	การแสดงตน	3.97	0.54	มาก	4
	การเปิดกว้าง	4.11	0.48	มาก	3
	ความเข้าใจผู้อื่น	4.12	0.51	มาก	2
	การมีสติรู้ผิดชอบ	4.38	0.44	มาก	1
	รวม	**4.02**	**0.39**	**มาก**	
ด้านการใช้อำนาจ	อำนาจการให้รางวัล	4.36	0.48	มาก	2
	อำนาจการบังคับ	4.25	0.55	มาก	4
	อำนาจตามกฎหมาย	4.22	0.53	มาก	5
	อำนาจอ้างอิง	4.36	0.51	มาก	2
	อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.37	0.51	มาก	1
	รวม	**4.31**	**0.43**	**มาก**	
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความพึงพอใจในการทำงาน	4.56	0.47	มากที่สุด	1
	ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์	4.47	0.48	มาก	2
	ความต้องการแข่งขัน	4.24	0.50	มาก	3
	รวม	**4.43**	**0.43**	**มาก**	
	รวมเฉลี่ย	**3.90**	**0.44**	**มาก**	

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.43) ค่าเฉลี่ยมาก รองลงมา คือ ด้านการใช้อำนาจ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.43) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการอบรมเลี้ยงดู ($\bar{X}$ = 2.54, S.D. = 0.46)

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนา

จากการพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิจัย วิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 ด้านการอบรมเลี้ยงดู ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง และส่งผลต่อบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และการใช้อำนาจ

1.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อการใช้อำนาจ ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง

1.3 ด้านการใช้อำนาจ ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง

1.4 ด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง และส่งผลต่อการใช้อำนาจส่งผ่านมายังความฉลาดทางอารมณ์

ผลการวิจัย พบว่า การอบรมเลี้ยงดู เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ และส่งผลต่อบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการใช้อำนาจของผู้บริหาร

2. สรุปจากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

2.1 ด้านการอบรมเลี้ยงดู เป็นสาเหตุสำคัญต่อความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความรักต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อให้รู้ถึงความเอาใจใส่ ห่วงใย คอยให้คำปรึกษา คำชื่นชม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภูมิใจ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับปรุงด้านการแสดงอารมณ์เมื่อรู้สึกหวั่นไหวหรือเกิดอารมณ์โกรธ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความพยายามมีความสุข และมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการใช้อำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางสามารถแก้ไขปัญหา มีความริเริ่มสร้างสรรค์งาน หรือโครงการใหม่ รู้ทันเหตุการณ์สามารถใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก ซึ่งมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น สามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้ และมีความสามารถในการตระหนักรู้ตนเอง ซึ่งผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ (Goleman, 1995) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่นจนสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ (Goleman, 1998) และ

สอดคล้องกับ Goleman (1995) ได้เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ขั้นสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเองได้ (Motivating Oneself) การกระตุ้นเตือนตนให้คิดริเริ่มอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลักดันตนสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้จะนำมาซึ่งความสำเร็จสามารถอดทนรอได้ ไม่หุนหัน ใจเร็วด่วนได้ ผู้ที่สามารถทำได้ดังนี้ถือว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในงานมุ่งสู่เหมายอย่างมีพลังความตั้งใจมั่น มองอะไรที่ไม่ยึดติดกับเงิน ผลประโยชน์ หรือตำแหน่ง ในด้านการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง พบว่า ผู้บริหาร ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง และพยายามหาทางแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับ (Mayer and Salovey, 1997) ได้ศึกษา และให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ใหม่ว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ประเมิน และแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมสามารถเข้าถึง และสร้างความรู้สึกที่ดีเกื้อกูลความคิดรวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ เข้าใจอารมณ์แยกแยะ วิเคราะห์อารมณ์ และกระบวนการของอารมณ์ได้ดีคิดใคร่ครวญ และควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี ในทางที่ส่งเสริมให้สุขภาพจิตและปัญญาดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตน และผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intusut and Chinatangkun (2011) ที่กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ และเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นจัดการกับอารมณ์ของตนเองสามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นแสดงออกทางอารมณ์ได้เหมาะสมพร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลโดยมีความตั้งใจที่จะใช้อารมณ์ของตนทำงานให้ตนเอง หรือทำประโยชน์ให้กับตนเอง ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tubtim (2014) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถาน และครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม และด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง

ผลการพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอามรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีดังต่อไปนี้

ผลการพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ด้านการอบรมเลี้ยงดู ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง และส่งผลต่อบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการใช้อำนาจ ด้านการใช้อำนาจ ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อการใช้อำนาจ ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง ด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง และส่งผลต่อการใช้อำนาจส่งผ่านมายังความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสามารถวัดได้จากความสามารถตระหนักรู้ตัวตน ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นและความสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเอง ทำให้ตนเองมีกำลังใจ สอดคล้องกับ Goleman (1995) ที่กล่าวว่า การตระหนักรู้จักอารมณ์ตนเป็นการเข้าใจความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ของตนเอง ทำให้สามารถบริหารจัดการอารมณ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นอารมณ์โกรธ เศร้า ผิดหวัง ให้คืนสู่สภาพปกติด้วยการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง เป็นการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รวมไปถึงการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น การทำงานร่วมกันด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tubtim (2014) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นผู้ที่คิดว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ ภาคภูมิใจในตนเองแม้ว่าจะเป็นความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ และไม่เคยท้อแท้แม้มีอุปสรรคในการดำเนินชีวิต และมองว่าอุปสรรคเป็นโอกาสในการฝึกการแก้ปัญหา

การอบรมเลี้ยงดูสามารถวัดได้จากการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกวดขัน และการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย ผลการวิจัย พบว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเนื่องจากการอบรมเลี้ยงดูเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งถือว่าบิดามารดาเป็นต้นแบบในการปลูกฝังลักษณะนิสัย บุคลิกภาพและอารมณ์ เป็นการฝึกทักษะการดำรงชีวิตทางสังคม ทำให้เด็กเป็นผู้ที่มีความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับ Hurlock (1973) กล่าวถึงอบรมการเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย เป็นการอบรมเลี้ยงดูให้ความสำคัญกับการอธิบาย และให้เหตุผลเพื่อให้เด็กเข้าใจว่าทำไมเขาจึงถูกคาดหวังให้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเมื่อเด็กสามารถทำได้ตามที่ต้องการบิดามารดาจะให้รางวัลด้วยการให้การชื่นชม เด็กจะได้รับลงโทษก็ต่อเมื่อเด็กตั้งใจที่จะปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและจะไม่ใช้การลงโทษที่รุนแรงแต่ใช้เหตุและผลคุยกัน สอดคล้องกับ Rogers (1972) ได้ให้ความหมายการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย (Democracy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปกครอง บิดา หรือมารดาแสดงออกกับเด็กทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนได้รับความอบอุ่นความรักจากบิดามารดารับรู้ได้ถึงความยุติธรรมไม่ตามใจ หรือเข้มงวดจนเกินไป ชื่นชมยอมรับความคิด และความสามารถของเด็ก และปฏิบัติต่อตนอย่างมีเหตุผลเป็นผู้ที่ฝึกให้เด็กเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างอิสระ

บุคลิกภาพ สามารถวัดได้จากไม่หวั่นไหวในอารมณ์ การแสดงตน การเปิดกว้าง ความเข้าใจผู้อื่น การมีสติรู้ผิดชอบ ผลการวิจัย พบว่า การมีสติรู้ผิดชอบส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กล่าวคือเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมเพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับ ได้ Hjelle and Ziegler (1992) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ภาพพจน์ทางสังคมที่บุคคลใช้แสดงบทบาทในชีวิตจริงบุคลิกภาพตามแนวคิดนี้จะมุ่งไปที่ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็น เช่น ความมีเสน่ห์ ความสง่างาม หรือรูปร่างหน้าตาที่ดึงดูดใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพของ Costa and McCrae (1995) กล่าวถึงบุคลิกภาพด้านการสติรู้ผิดชอบ เป็นความสามารถในการพยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะแสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นคนที่มีระเบียบวินัยในตนเองสูงในการทำให้เป้าหมายที่ตั้งใจให้ประสบความสำเร็จ บุคลิกภาพแบบนี้จะประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย ได้แก่ ความมีสมรรถนะ ความมีระเบียบ การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมุ่งความสำเร็จ ความมีวินัยในตนเอง และความสุขุมรอบคอบบุคลิกภาพนั้นมีความสำคัญโดยเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ

การใช้อำนาจ สามารถวัดได้จาก อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ผลการวิจัย พบว่า อำนาจความเชี่ยวชาญส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กล่าวคือ เป็นอำนาจที่ เกิดจากการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่หน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบอยู่มีความสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางปฏิบัติงาน และมีคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy

& Miskel (2001) ได้กล่าวถึง อำนาจเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่บุคคล หรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในงาน หรือวิชาการสาขานั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจเชี่ยวชาญจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความเชี่ยวชาญ และประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ Yossuri (2013) กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำมีความรู้ ความเชี่ยวชาญประสบการณ์ในการแก้ปัญหา และปฏิบัติงานที่สำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัวของบุคคลมีพรสวรรค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง โดยอาจไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่ และสอดคล้องกับ Bodsantia (2008) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากผู้บริหารที่ มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้และความสามารถเป็นที่ยอมรับ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน และโครงการใหม่ ๆ ให้คำปรึกษา แนะนำการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีความรู้ และความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ทางการบริหาร เป็นต้น โดยทั่วไปฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน Promrat (2011) กล่าวว่า เกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถมีทักษะ มีประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารงานโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าเพราะอำนาจประเภทนี้ เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถวัดได้จากความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ความต้องการแข่งขัน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารควรมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นความต้องการของผู้บริหารที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รู้สึกมีความสุขสบายใจ มีความภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Spence and Helmreich (1983) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความมุ่งมั่นในการทำ โดยคำนึงถึง ความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดอย่างเต็มความสามารถแม้จะไม่เป็นที่ชื่นชอบของผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จและมีการงานทำอย่างต่อเนื่อง มีความภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Manop (2007) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจภายในบุคคลที่เปรียบเหมือนพลังในการผลักดันให้บุคคลนั้นฝ่าอุปสรรคเกิดความมุ่งมั่นที่จะผลิตผลงานให้มีความเป็นเลิศ โดยเรียนรู้จากความล้มเหลวจนสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง และสังคม และสอดคล้องกับ Kerdpipat (2007) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ตนเองปฏิบัติอยู่ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคพยายามคัดสรรวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ ต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการแข่งขันกันมาตรฐานที่ดีของตัวเอง เพื่อทำให้การปฏิบัติงานของตนเองดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ เมื่อประสบความสำเร็จจะมีความพอใจ สบายใจ หากไม่ประสบความสำเร็จ จะเกิดความวิตกกังวล ไม่สบายใจ และบุคคลนั้นก็จะพยายามต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งความหวังไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า การอบรมเลี้ยงดู เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ และส่งผลต่อบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการใช้อำนาจของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะบริหารงาน

แบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่มีสติรู้ผิดชอบ และใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลให้การบริหารงานองค์กรประสบผลสำเร็จต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การตรวจสอบรูปแบบอาจใช้การตรวจสอบแบบประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อยืนยันรูปแบบ

2. ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งต่อการสื่อสารในองค์กร

3. ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2550). **อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์.** (ฉบับปรับปรุง). นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต. (2546). **สุขภาพจิตไทย พ.ศ. 2545-2546.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัลยมน อินทุสุต และศิริชัย ชินะตังกูร. (2554). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2** (1), 25-42.

จุมพจน์ เชื้อสาย. (2553). People for Quality: EQ กับภาวะผู้นำส่งผลให้คนประสบความสำเร็จได้อย่างไร. **วารสารฟอร์ ควอลิตี้ (For QUALITY). 16** (150), 107-111.

ชาคริต มานพ. (2550). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2557). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มณีรัตน์ ยศสุรีย์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับกลยุทธ์ การเมืองในองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มัณฑิรา เกิดพิพัฒน์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานสายงานตลาด และการขาย บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). **การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). **เชาวน์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

References

Bar-On, R. (1997). **Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical Manual.** Toronto: Multi Health Systems.

Bar-On, R. (1997). **Bar-On Emotional Intelligence Quotient Inventory: EQ-I Test Booklets.** Toronto: Multi-Health System.

Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1995). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI).** Florida: Psychological Assessment Resources.

Curry, C. C. (2009). **Correlation of Emotional Intelligence of School Leaders to Perceptions of School Climate as Perceived by Teachers, Indiana University of Pennsylvania.**

French, J. R. P. & Raven, B. H. (1968). **The Bases of Power.** In D. Cartwringht, & Arbor (Eds.), Studies Power. New York: McGraw-Hill.

Goleman, D. (1995). **Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ.** New York: Bantam Books.

Goleman, D. (1998). **Working With Emotional Intelligence.** New York: Bantam Books.

Hair, Jr. Joseph F, Black, William C., Babin, Barry J., Anderson, Rolph E. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective.** (7th edition). Pearson Education Inc. NewJersey.

Hjelle, L.A. and Ziegler, D.J. (1992). **Personality Theories.** Singapore: McGraw-Hill.

Roger, Evertt M. (1972). **Social Change in Rural Societics.** (Second Edition). New York: Appleton-Cntury-Crofts.

Spence, J. T., and Helmreich, R. L. (1983). **Achievement Related Motives and Behavior.** San Francisco: W.H. Freeman.

Translated Thai References

Bodsantia, W. (2008). **A Study of Factors Using Power of Educational Institution Administrators Affecting Atmosphere in Educational Institutions. Under the Municipality in Nakhon Ratchasima Province.** Master of Education Thesis Department of Educational Administration. Graduate School, Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)

Chaewsai, J. (2010). How EQ and Leadership Affect People's Success. **For QUALITY Journal. 16** (150), 107-111. (in Thai)

Department of Mental Health. (2007). **EQ: Emotional Intelligence.** (Revised Edition). Nonthaburi: Office of Mental Health Development Department of Mental Health. (in Thai)

Intusut, K. and Chinatangkun, S. (2011). Emotional intelligence of basic education administrators. **School Administration Journal Silpakorn University. 2** (1), 25-42. (in Thai)

Kerdpipat, M. (2007). **Relationship Between Achievement Motivation Personality towards Achievement Behavior of Marketing and Sales Employees, CAT Telecom Public Company Limited.** Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)

Manop, C. (2007). **The Development of a Causal Model of Transformational Leadership of Preparatory Students.** Master's thesis Education Research Faculty of Education Chulalongkorn University. (in Thai)

Ministry of Public Health, Department of Mental Health. (2003). **Thai Mental Health 2002-2003.** Bangkok: Publisher.Shipping and Package Organization. (in Thai)

Pannitamai, W. (2008). **Emotional Intelligence (EQ): Index of Happiness and Success in Life.** Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)

Promrat, W. (2011). **The Use of Administrator Power and Teacher Job Satisfaction. Secondary Schools Under the Chonburi Educational Service Area Office 3.** Master's Thesis. Department of Educational Administration Faculty of Education Burapha University. (in Thai)

Tubtim, T. (2014). **Emotional Intelligence of School Administrators and Teachers. Under the Singburi Primary Educational Service Area Office.** Master of Education Thesis Education Administration Faculty Education Thepsatri Rajabhat University. (in Thai)

Yossuri, M. (2013). **The Relationship Between the Use of Power of Educational Institution Administrators and Strategies. Organizational Politics Under the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area District 1.** Self-study and Research, Master's Degree Department of Educational Administration Graduate School Naresuan University. (in Thai)

คณะผู้เขียน

นางวลัยพร ศรีรัตน์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ
เลขที่ 145/9 ถนนสุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
email: thisisabook07@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร. ชนะศึก นิชานนท์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ
เลขที่ 145/9 ถนนสุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

รองศาสตราจารย์ ดร. สุขุม เฉลยทรัพย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ
เลขที่ 145/9 ถนนสุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300