



แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามหลักภาวานา 4*

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE EMOTIONAL INTELLIGENCE OF
EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS PRIMARY SCHOOL UNDER THE
JURISDICTION OF THE PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE,
AREA 2, ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF PHAWANA 4

¹กิตติภณ แก้วเหลียม Kittiphon Kaewliam ²พระธรรมวชิรธีรคุณ Thammavajirathirakhun

³สุวัฒน์ แจ้งจิต Suwat Chaengjit

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Kittiphon_Kaewliam@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวานา 4 เป็นวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวานา 4 ประกอบด้วย (1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง สร้างเข้าใจและรับฟังความรู้สึกของผู้อื่น ควบคุมอารมณ์และการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ ควรให้ข้อคิดเห็นและคำชมเชยครูในการแสดงออกถึงความคิดเห็น (2) ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง สร้างความเข้าใจในเรื่องที่กำลังเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบวกและด้านลบ สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง พัฒนาตนเองทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ สนับสนุนทักษะการสื่อสารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ฝึกฝนทักษะใหม่เพื่อเรียนรู้ (4) ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น สร้างความเข้าใจมุมมองของผู้อื่น ลดความขัดแย้งและหาทางออกร่วมกัน เรียนรู้วิธีการจัดการอารมณ์ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น (5) ด้านทักษะทางสังคม สร้างสื่อสารได้เข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสกว้างเพื่อเชิญชวนพูดคุยอย่างเปิดเผยอย่างเป็นกันเอง

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักภาวานา 4



Abstract

This research aims to 1) study the emotional intelligence of school administrators and 2) find a way to develop emotional intelligence of school administrators according to the Four meditation principles (Bhāvana). This research is a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 302 teachers. Data were analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative research was conducted by interviewing 9 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) Overall, the emotional intelligence of school administrators in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Phichit, was at a moderate level. When considering each aspect, all 5 aspects were at a moderate level: self-control of emotions, social skills, self-motivation, self-awareness of emotions, and understanding others' emotions, respectively. 2) The development guidelines for emotional intelligence of school administrators according to the Four meditation principles (Bhāvana) consisted of (1) self-awareness of emotions, understanding and listening to others' feelings, controlling emotions and problem-solving mindfully, and giving feedback and praising teachers for expressing their opinions. (2) Self-control of emotions: Creating an understanding of both positive and negative changes, created an open and supportive atmosphere for teachers to seek knowledge and adapt to the situation. (3) Self-motivation: Developing yourself in both theory and practice, supporting communication skills in working with others, practicing new skills to learn. (4) Understanding others' emotions: Building an understanding of others' perspectives, reducing conflicts and finding solutions together, learning how to manage others' emotions, building good relationships and working smoothly with others. (5) Social skills: Building communication and interaction with others appropriately, providing opportunities to invite open and friendly conversations.

Keywords: Emotional Intelligence, School Administrators, Four Principles of Meditation (Bhāvana)

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาให้ประชาชนมีโอกาสดำเนินการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มากขึ้น นับได้ว่าการศึกษาคือรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบายหลักสูตรแนวปฏิบัติอื่นๆ ไปลงมือปฏิบัติโดยตรง ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งเป็น



บุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำเนินงานในฐานะผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย (จันทราณี สงวนนาม, 2551) ซึ่งสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการศึกษา องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอันดับต้นๆ คือ ผู้บริหาร เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

การที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกๆ คนในการดำเนินงานได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานควบคู่กันไป ต้องมีความสามารถในการบริหารทั้งงานและคน แสดงออกกับบุคลากรทุกๆ คนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความพึงพอใจ ซึ่งในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลง ผู้นำยุคใหม่ที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี นอกจากระดับสติปัญญาและความเชี่ยวชาญต่างๆ แล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารนั้นสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถบริหารจัดการตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี (Daniel Goleman, 1998) โดยมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และมีความอดทน ฝ่าฟันปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา ความอดทนในการเรียนรู้สิ่งที่ยาก ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งและมีความจำเป็นต่อบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความสุข ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น จากการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า อารมณ์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร (จิล แดนน, 2549) จากผลงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่าองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จเกิดจากความฉลาดทางอารมณ์ ประมาณ 75-80 เปอร์เซนต์ ขณะที่เป็นส่วนของสติปัญญาเพียงส่วนน้อย (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2545)

ในยุคปัจจุบันเกิดภาวะความตึงเครียด สับสน วิดกกังวล เป็นจำนวนมากประกอบกับสภาพแวดล้อม รอบตัวมีแต่ความวุ่นวาย เช่น ปัญหาการจราจร ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาครอบครัว ซึ่งจะเห็นได้จากข่าวสารที่เผยแพร่ในทุกวันนี้ เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาทางเพศ การทำแท้ง หมอฆ่าฟันศพแฟนสาว อาจารย์ข่มขืนลูกศิษย์ การฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้น เกิดความเสื่อม ทางด้านจริยธรรมและศีลธรรมขึ้นในจิตใจและสังคมที่บุคคลไม่สามารถ ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนได้ พฤติกรรมที่แสดงออกจึงเป็นไปในทางเบียดเบียนประทุษร้าย ตนเองและผู้อื่นได้ ซึ่งหากไม่มีการระงับหรือปรับอารมณ์ให้เหมาะสม ไม่ควบคุมจิตใจให้รู้จักยั้งคิดไม่ ควบคุมสติ หรือระงับจิตไม่เบียดเบียน ละความโลภ โกรธ หลง ระวังตัณหา ความทะเยอทะยานแล้วยังจะทำให้ชีวิตมีความเสียหายและความทุกข์มากขึ้น แต่หากเรารู้จักที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเอง ให้อยู่กับเนื้อกับตัว ทำให้ตัวเองมีสติ รู้จักคิดพิจารณาใช้ทั้งปัญญา และสติให้สอดคล้องกัน รู้จัก รัก เมตตา กรุณาต่อกัน

ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์มักมีความสามารถในการรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้น แสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ และสามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม การมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถช่วยให้เรามีความสุข มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และสามารถเติบโตและพัฒนาด้านบุคลิกภาพได้เป็นอย่างดีการควบคุมอารมณ์ไม่ให้ฟุ้งซ่านขณะการทำงานสิ่งใดในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า มีสมาธิ “สมาธิ” หมายความว่า การตั้งใจมั่นอยู่ในสิ่งเดียวที่เราทำ คนที่มีสมาธิย่อมขบไล่ความคิดอื่นๆ ที่ไม่ต้องการนั้นออกไปเสียหมดและรวมกำลังปัญญาใช้ในเรื่องเดียว ในครั้งหนึ่งๆ ตามปกติอารมณ์ของบุคคลย่อมจะเลื่อนลอยไม่คงที่จะเปลี่ยนแปลงจากอารมณ์หนึ่งไปสู่อีกอารมณ์หนึ่งเสมอ เมื่อเป็นเช่นนี้ สามารถขบ



ปัญหาที่ยากให้กลายเป็นง่ายได้ด้วย ในทางพระพุทธศาสนาถือว่าจิต (หรือใจ) เป็นใหญ่เป็นประธาน ถ้าสภาพจิตใจดีงาม การกระทำหรือพฤติกรรมทางกายและทางวาจาก็ดีงามไปด้วยเพราะเจตนา (ความตั้งใจคิดหมาย) เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เป็นต้น

หลักพุทธเป็นแนวทางปฏิบัติในวิถีชีวิตของมนุษย์ที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้มนุษย์เข้าถึงสัจจะ แห่งชีวิตและสันติสุข รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ โดยหลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมในการอบรมพัฒนาดตนเองให้ดีขึ้น พร้อมสมบูรณ์อินทรีย์ทั้ง 5 กล่าวคือ กายภาวนา เป็นการเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกายให้เจริญองกาม การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ศิลภาวนา เป็นการเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน จิตภาวนา เป็นการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองกามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส และปัญญาภาวนา เป็นการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันตนเองและโลก ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา หลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา มีที่มาที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของ บุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว มีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาดตน การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามหลักภาวนา 4 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาดตน เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการบริหารจัดการองค์กร ในการนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามหลักภาวนา 4

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 1,380 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) และสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากร



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Daniel Goleman โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาหลักการและทฤษฎี ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ 3) สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย 4) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ 5) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ซึ่งจะต้องได้ค่า IOC มากกว่า 0.8-1.00 ทุกข้อจึงนำมาสร้างแบบสอบถามต่อไป 6) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครู จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach ได้ผล 0.86 7) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแจง ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้วยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามหลักทฤษฎี 4

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาจำนวน 3 รูป/คน โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ โดยมีเกณฑ์คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามหลักทฤษฎี 4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามหลักทฤษฎี 4 จากเว็บไซต์ บทความ เอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์งานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) สร้างแบบสัมภาษณ์ 4) ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา



เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไข 5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้ว พิมพ์ฉบับจริงเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วจึงสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากความสอดคล้องและตรวจสอบข้อมูลจากการให้ข้อมูลจากบุคคลหลายคนในประเด็นเดียวกัน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม

ที่	สภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพความฉลาดทางอารมณ์ (n=302)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.25	0.84	ปานกลาง	4
2	ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	3.41	0.88	ปานกลาง	1
3	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	3.34	0.85	ปานกลาง	3
4	ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น	3.16	0.80	ปานกลาง	5
5	ด้านทักษะทางสังคม	3.35	0.83	ปานกลาง	2
	ภาพรวม	3.30	0.84	ปานกลาง	

2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามหลักทฤษฎี 4 สรุปข้อมูลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสามารถรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ แนวทาง คือการเรียนรู้ในการรับรู้อารมณ์ของตนเองและของคนอื่น การเข้าใจและรับฟังความรู้สึกของผู้อื่นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจสถานการณ์และปรับตัวต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น การฝึกฝนทักษะด้านการควบคุมอารมณ์ และการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและช่วยสร้างสภาวะทำงานที่มีความสุขและสมดุลให้กับทีมงานได้ดี การพัฒนาความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้สึกกับพฤติกรรมและการตอบสนองในสถานการณ์ต่างๆ จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทีมงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผลในการทำงานอย่างยั่งยืนและคุ้มค่า

2. ผู้บริหารมีความมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเอง แนวทาง คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พบกับความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อคิดเห็นและคำชมเชย



เมื่อพวกเขาทำได้ดี สร้างความไว้วางใจให้พวกเขามีพื้นที่ในการแสดงออกถึงความคิดเห็นและแนวคิดของตนเอง รวมทั้งการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของพวกเขา เมื่อผู้บริหารสร้างพื้นที่และเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีโอกาสเติบโตและพัฒนาตนเองได้มากขึ้นในทางที่ดีและยั่งยืนในสถานศึกษา

2.2 ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ แนวทาง ควรมีแนวทางที่เน้นการสร้างความสำเร็จในเรื่องที่กำลังเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจะให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเปิดเผยทั้งด้านบวกและด้านลบของการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถแสวงหาความรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังควรสร้างโอกาสให้ผู้บริหารได้มีโอกาสทดลองและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2. ผู้บริหารมีสติในการควบคุมความประพฤติของตนเอง แนวทาง ควรมีการส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านจิตใจและจิตวิญญาณ เช่น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในการจัดการความเครียด การฝึกสมาธิและความสำนึกสูง การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการสร้างพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการทำงานและชีวิตประจำวัน ด้วยความตั้งใจและการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากคณะครูและสถานศึกษา ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองได้อย่างเหนือกว่าและมีผลการดำเนินงานที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพได้ในที่สุด

2.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self-Motivation) ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง แนวทาง ควรมุ่งเน้นให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ โดยเสริมสร้างทักษะและความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยการเสริมสร้างทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพได้ในที่สุด

2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง แนวทาง ต้องเริ่มจากการระบุจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองอย่างชัดเจน จากนั้นจึงพัฒนาแผนการที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาผู้บริหารควรมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การฝึกฝนทักษะใหม่ และการสร้างพื้นที่สนับสนุนให้ผู้บริหารได้ฝึกฝนและเติบโตในสายงานของตนเองอย่างเหมาะสมและเชื่อมั่นไปกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้บริหารเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะและความสามารถของตนเองให้เติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in Others) ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากสภาวะทางอารมณ์ในด้านลบของผู้อื่นได้ แนวทาง สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาคือการสร้างการเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสำคัญที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นเชิงบวก การส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการจัดการอารมณ์และการสื่อสารเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้บริหารในการ



แก้ไขปัญหาที่เกิดจากสภาวะทางอารมณ์ที่เป็นลบอย่างมีประสิทธิภาพและเชี่ยวชาญในการจัดการทางอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างมาก

2. ผู้บริหารสามารถเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ แนวทาง คือใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่นการฟังอย่างจริงจังและตั้งใจ การสื่อสารอย่างชัดเจนและเปิดเผยความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา การใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเหมาะสม และการให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการปฏิบัติตามแนวทางเหล่านี้ ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาทักษะในการเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานและชีวิตประจำวัน

2.5 ด้านทักษะทางสังคม (Social Skill) ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอก แนวทางการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของผู้บริหาร การเข้าร่วมนำเสนอ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นที่มีความสนใจเดียวกัน นอกจากนี้ยังสามารถใช้โอกาสในการเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือกิจกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพบปะกับบุคคลในวงการการศึกษาและสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้ แนวทางการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเชิญชวนการสนทนาอย่างเปิดเผย การสร้างพื้นที่ที่สะดวกให้เพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่กักขังหรือกลัวการถูกตีความผิด นอกจากนี้การสร้างเครื่องมือหรือกระบวนการที่ช่วยในการประเมินและนำเสนอความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์อย่างมาก ในการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารในการทำงาน และการที่ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ จะทำให้มีความยั่งยืนและมั่นคงในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง รองลงมา ด้านทักษะทางสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การควบคุมอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา กล่าวคือ งานของผู้บริหารคือการบริหารสถานศึกษานโยบายการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ถ้าผู้บริหารไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ก็จะทำให้เกิดปัญหา ไม่สามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในสถานการณ์ที่เป็นลบต่อการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการควบคุมอารมณ์ตนเองและมีการฝึกฝนตนเองอยู่เสมอจึงทำให้ผลการศึกษาสภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในขณะเดียวกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในสถานศึกษามีจำนวนประชากรที่แตกต่างกันโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนจำนวนมาก จึงเป็นข้อจำกัดที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึก อารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ อีกทั้งอารมณ์ของแต่ละบุคคลไม่ได้แสดงออกมาอย่างชัดเจนว่าแต่ละบุคคลรู้สึกเช่นไรในสถานการณ์นั้นๆ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาต่อการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้อง



กับงานวิจัยของชาปิยา สิมลา (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ตนเองการควบคุมตนเองและการมีทักษะสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ โอกาสและการพัฒนาความสามารถสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามหลักภาวา 4 พบว่า

2.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) คือ การนำหลักจิตภาวา การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียรอดทนมีสมาธิ และปัญญาภาวา การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันโลก สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา โดยผ่านกระบวนการและการจัดกิจกรรมโครงการอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองจะทำให้เรามีสติและสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อนำหลักภาวามาปรับใช้ ในด้านการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง มีการพัฒนาปัญญาให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติยา จันทรสว่าง (2566) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักภาวา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายของผู้เรียน พัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรเตรียมลักษณะทางกายภาวาในการเรียนรู้ผู้เรียน ส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับหลักศีลภาวา สอดแทรกคุณธรรมคุณธรรมและจริยธรรมในกิจกรรมภายในโรงเรียน ให้ครูผู้สอนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการสอน ให้ความสำคัญของหลักจิตภาวา ปลุกฝังนักเรียนให้มีจิตใจที่ดี รู้จักเคารพผู้ใหญ่ และมีภาวะความเป็นผู้นำ สอดแทรกหลักจิตภาวากับสาระพระพุทธศาสนา ส่งเสริมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปัญญาภาวา พัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้ทันสมัย และแก้ไขปัญหาและพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

2.2 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) การพัฒนากายภาวา การพัฒนากายให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การนำหลักจิตภาวา การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง มีสติอยู่เสมอด้วยการฝึกการนั่งสมาธิและการปฏิบัติธรรมและควรส่งเสริม พัฒนา ปัญญาภาวา การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันโลก สามารถทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ และศีลภาวา การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายและเพื่อควบคุมความประพฤติของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนำหลักภาวามาปรับใช้ การพัฒนากายให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย วาจาและปัญญาจะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา สุนทรรส (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่าหลักภาวา 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นหลักปฏิบัติ 4 ด้านที่พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระพุทธองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านชื่อว่า 1)กายภาวา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภาวา



2) ศิลภาวนา คนเป็นภาวิตสีโล ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา 3) จิตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา 4) ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญญา ตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญามีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาดน การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และในการรักษาพระพุทธศาสนาให้คงอยู่รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงของชีวิต

2.3 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self-Motivation) คือ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้บริหารด้วยการนำหลัก SWOT Analysis การนำกายภาวนาและศีลภาวนามาปรับใช้ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกายให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย วาจาและใจ และกายภาวนา การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย การส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรมีแนวทางโดยการส่งเสริมความสามารถและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองโดยการตั้งเป้าหมายเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จโดยผ่านกระบวนการพัฒนา กาย จิตใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเจริญปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาคณิศรศาสตร์ คุเวสโก (มันโนบุญธรรม) (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ตามหลักพุทธบูรณาการด้วยหลักสติปัฏฐาน 4 ของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นการนำหลักพุทธธรรม คือ หลักสติปัฏฐาน 4 ประกอบด้วย 1) กายานุปัสสนา 2) เวทนานุปัสสนา 3) จิตตานุปัสสนา 4) ธัมมานุปัสสนา บูรณาการกับกระบวนการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีสติ ระลึกในกายรู้จักใช้สติมั่นในการพิจารณาเวทนา อตทน พิจารณาตนเองโดยใช้ปัญญาไตร่ตรอง ตัดสินใจในการแก้ปัญหาจนตนเองมีคุณค่า 2) ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง มีสติระลึกอยู่ในกาย รู้จักข่มใจให้อภัยและมองโลกในแง่ดี โดยการมีสติพิจารณาจิตใจของตนเอง รู้จักพอดีละอิจฉา ริษยา และการมองมุมใหม่ๆ ด้วยปัญญา 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจกับตนเอง มีสติระลึกอยู่ในกายพัฒนา จิตใจด้วยการเปลี่ยนวิธีการคิดทางลบให้เป็นบวก ให้กำลังใจตนเองทำจิตใจให้มั่นคง ด้วยการสร้าง กำลังใจจนเกิดแรงผลักดันในตนเอง 4) ด้านการรู้สึกและเข้าใจผู้อื่น การเจริญสติมีกัลยาณมิตร สร้าง อารมณ์ความรู้สึกต่อผู้อื่น ให้ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น เอาใจมาใส่ใจเราจนเกิดการสร้าง ความผูกพันและมิตรภาพ 5) ด้านการมีทักษะทางสังคม มีความมุ่งมั่นในตนเอง มีปฏิสัมพันธ์และการ สื่อสารระหว่างกันในสังคมโดยการเริ่มผูกมิตรและหยิบบินมิตรจิต และเคารพระเบียบวินัยต่อตนเองและสังคม

2.4 การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in Others) คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล ถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานซึ่งเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม นำหลักธรรมปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันโลก สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา จิตตภาวนา การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่นการเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันการนำศีลภาวนามาปรับใช้การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กันจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ ชูมี (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

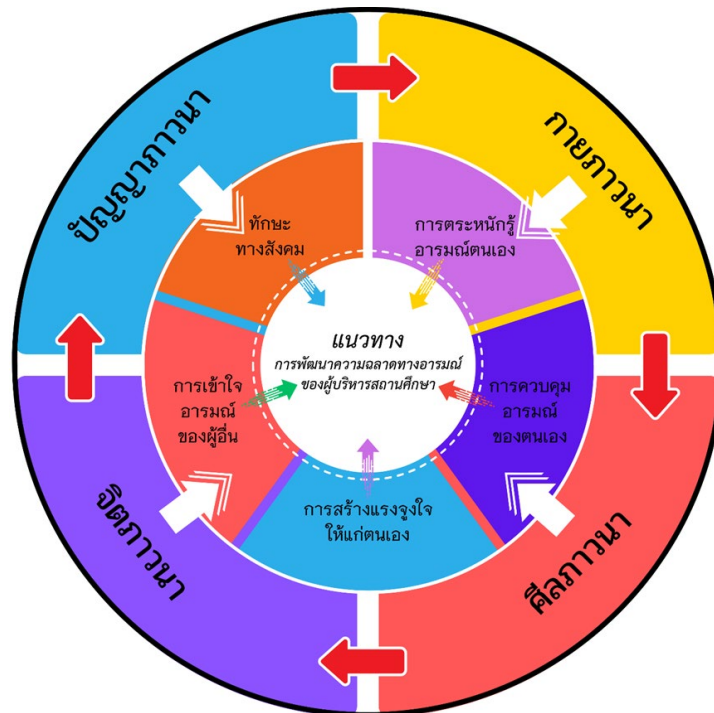


โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความสามารถในการจูงใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ และควรหาทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.5 ทักษะทางสังคม (Social Skill) คือ การนำหลักธรรมหลักภาวา 4 และนำหลักศีลภาวา การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กันและสามารถสร้างเครือข่ายที่จะเกื้อกูล สนับสนุนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกายภาวา พัฒนาตนเองให้พร้อมสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เป็นที่รักและนับถือ เมื่อผู้บริหารเป็นบุคคลที่เก่งและเป็นคนดีแล้วจะสามารถสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักธรรมภาวา 4 เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหลักธรรมภาวา 4 ประกอบด้วย หลักกายภาวา การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ศีลภาวา การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน จิตภาวา การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใสและปัญญาภาวา การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันโลก สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา ภาวา 4 เป็นหลักธรรมที่พัฒนาให้บุคคลเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย วาจาและใจ เมื่อมีการนำหลักธรรมมาใช้อย่างสม่ำเสมอจะสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างปกติสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา สุนทรรส (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณธรรม ทั้ง 3 ขนาด มีรูปแบบบูรณาการกับโรงเรียนวิถีพุทธ 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ด้านการบริหารจัดการ ครูผู้สอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้บูรณาการกับโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ พัฒนาการทาง กายภาวา มีการฝึกปฏิบัติให้นักเรียนการเดิน ยืน นั่ง การสวดมนต์ไหว้พระประจำวัน 2) ศีลภาวา ฝึกปฏิบัติการทำสมาธิก่อนเรียนทุกวิชา 3) จิตภาวา การฝึกอบรมจิตใจด้วยค่ายคุณธรรม 4) ปัญญาภาวา มีการจัดกิจกรรมแข่งขันความรู้ด้านคุณธรรม ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์โรงเรียนและในชุมชน สังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามหลักภาวา 4 สรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

วงกลมชั้นในสุด ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าหมายไว้ คือ แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามหลักภานา 4

วงกลมชั้นที่ 2 ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น 5) ทักษะทางสังคม ที่บูรณาการร่วมกับหลักธรรมภานา 4

วงกลมชั้นที่ 3 ได้แก่หลักธรรมภานา 4 ประกอบด้วย 1) กายภานา 2) ศีลภานา 3) จิตภานา และ 4) ปัญญาภานา

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ประเด็นที่ 1 สภาพความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น 5) ทักษะทางสังคม เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ประเด็นที่ 2 การใช้หลักธรรมภานา 4 มาบูรณาการปรับใช้ร่วมกันซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการกำกับแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมดังนี้



1. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) ผู้บริหารก็เป็นมนุษย์เหมือนคนทั่วไป ย่อมมีอารมณ์ความรู้สึกหลากหลาย อารมณ์บางอย่างก็เกิดขึ้นโดยไม่ทันตั้งตัว หรือควบคุมได้ยาก ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น สถานการณ์ ความเครียด ปัญหาส่วนตัว ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกฝนพัฒนาตนเองเสียก่อน เมื่อผู้บริหารสามารถรับรู้เท่าทันอารมณ์และเข้าใจตนเองได้อย่างถูกต้อง ก็จะสามารถเข้าถึงความรักและความสุขในการบริหารงานได้อย่างแท้จริง หากนำเอาหลักทฤษฎี 4 มาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง ก็จะทำให้ผู้บริหารจิตใจที่สงบอยู่ ใจเย็นมีสติสัมปชัญญะ เข้าใจความจริงของชีวิต ปลดปล่อยจากความยึดติดกิเลส เกิดความศรัทธากับสิ่งที่ทำซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความมั่นใจและมองเห็นคุณค่าตนเอง สามารถตัดสินใจและรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างมีสมาธิแบบยั่งยืน และคุ้มค่า

2. ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องรู้จักปรับสมดุล เพื่อนำพาตนเองและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เมื่อผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ผู้บริหารจะมีสุขภาพจิต สุขภาพกายที่ดี สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ วิธีการที่ช่วยให้ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ดีรวมถึงการฝึกสมาธิ คือการนำหลักทฤษฎี 4 มาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเองในการทำความเข้าใจและยอมรับในเรื่องที่กำลังเปลี่ยนแปลง รวมถึงการมีสติในการควบคุมความประพฤติของตนเอง จะทำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานแบบมีสติสัมปชัญญะครบถ้วน ทั้งด้านบวกและด้านลบของการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและตัวผู้บริหารเองสามารถแสวงหาความรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self-Motivation) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารมีกำลังใจในการต่อสู้กับทุกอุปสรรคในการบริหารงาน วิธีหนึ่งที่จะช่วยเสริมแรงจูงใจคือการตั้งเป้าหมายที่เป็นที่ตั้งใจในการประสบความสำเร็จ คือการเตรียมพร้อมและทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุเป้าหมายจะช่วยให้เรามีสมาธิและพลังใจในการดำเนินการไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมั่นคง การนำหลักทฤษฎี 4 มาปรับใช้จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองด้วยความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หากใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การเข้าใจจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและมั่นคงไปในทิศทางที่ดีขึ้นต่อไป

4. ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in Others) ผู้บริหารสามารถเรียนรู้การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้จากการใส่ใจฟัง การสังเกตท่าทาง และการพูดคุยอย่างสร้างสรรค์ เมื่อผู้บริหารสามารถเข้าใจและรับฟังอารมณ์ของผู้อื่นอย่างถูกต้อง มันจะช่วยสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นอย่างแนบแน่นในการบริหารงาน การฝึกฝนทักษะด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นย่อมเป็นประโยชน์อย่างมากในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การนำหลักทฤษฎี 4 มาปรับใช้จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นและสนับสนุนการแก้ปัญหาของผู้อื่นในช่วงเวลาที่มีปัญหาทางอารมณ์จะช่วยให้สามารถแก้ไขที่เกิดจากสภาวะทางอารมณ์ในด้านลบสถานการณ์ได้ ความเข้าใจและเชื่อมั่นอาจเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา การแก้ไข



ปัญหาทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อเกิดการบริหารงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านทักษะทางสังคม (Social Skill) ความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอกเป็นเทคนิคและทักษะทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของผู้ร่วมงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การนำหลักภาวะ 4 มาปรับใช้จะช่วยให้ผู้บริหารมีความสุข สบายใจ มีทัศนคติและกัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการผู้บริหาร การมีความสามารถในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันก็เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรมี ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นช่วยสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเป็นกันเองและความเข้าใจในกลุ่มการทำงานเช่นนี้ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในทีม และสร้างประสบการณ์ทำงานที่ดีและที่เต็มไปด้วยความสุขแก่ทุกคนในทีมด้วยความเป็นกันเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กำหนดรูปแบบพัฒนาส่งเสริม ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

1.2 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยบูรณาการหลักพุทธธรรมอย่างเหมาะสม

1.3 จัดทำโครงการ อบรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.4 การบูรณาการจัดรูปแบบการจัดการความรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาควรพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 3-5 ปี เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพัฒนาการทางด้านความฉลาดทางอารมณ์อย่างต่อเนื่อง

2.4 ควรทำการศึกษา วิจัย ถึงระดับ EQ ของผู้บริหารสถานศึกษาและมีการทดสอบพื้นฐานด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกปี

2.5 ควรทำการวิจัย เปรียบเทียบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ



เอกสารอ้างอิง

- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2545). **ความฉลาดทางอารมณ์จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- จิตติมา สุนทรรส. (2564). รูปแบบการใช้หลักทฤษฎี 4 เพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(10). 2-3.
- จิต แดนน์. (2549). **EQ ดีใน 7 วัน. แปลโดย ธนะ เอี่ยมอนันต์**. กรุงเทพมหานคร: บิสดิต.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาคณิศร ศเวสโก (มโนในบุญธรรม). (2560). **กระบวนการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาด้วยการปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐาน 4**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัตติยา จันทร์สว่าง. (2566). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักทฤษฎี 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 3(2). 105-116.
- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). **การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Daniel Goleman. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.