

**ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง**
**EMOTIONAL QUOTIENT OF DIRECTOR DISTRICT NON-FORMAL
AND INFORMAL EDUCATION CENTRE IN THAJIN AND MAEKLONG GROUP**

ชัยณพงศ์ ทรัพย์โชติรัตนกุล¹

นพดล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง 2) ความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง เมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง จำนวน 40 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละสถานศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การควบคุมตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ในตนเอง และการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ตามรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

Abstract

The purposes of this research were to find 1) the emotional quotient of Director District non-formal and informal education centre in Thajin and Maeklong group and 2) the difference in the emotional quotient of Director District non-formal and informal education centre in Thajin and Maeklong group in various status. The population in this research was 40 District non-formal and informal education centre. The respondents were director and teacher. The instruments used to collect data were questionnaire concerning emotional quotient of Director District non-formal and informal education centre, based on Danial Goleman's concept. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation.

The research findings revealed as follow :

1. The emotional quotient of Director District non-formal and informal education centre in Thajin and Maeklong group, as a whole and as an individual, was found at the high level; ranking from highest mean to the lowest mean : motivating oneself, self – regulation, social skill, self – awareness, and empathy.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. The emotional quotient of Director District non-formal and informal education centre in Thajin and Maeklong group were not difference between gender, age, position, and experience.

บทนำ

การบริหารจัดการในยุคของการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลง ท่ามกลางกระแสความไม่แน่นอนในยุคโลกาภิวัตน์นี้ เป็นเรื่องยากที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยตัวเอง การทำงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ตามโครงการลักษณะงาน และผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันไป ทำให้ผู้บริหารนอกเหนือจากที่ต้องมีทักษะความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องฝึกฝนทักษะการทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การปรับตัวที่ดี การจัดการความเครียด สร้างสุข เพื่อที่จะให้ผลงาน และตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร (วีระวัฒน์ ปิ่นนิดาพย, 2551 : 251) จากการวิจัยพบว่า คุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญมากและจำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 นี้คือ คุณลักษณะความมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ นักจิตวิทยาและนักวิจัย ตลอดจนผู้นำทั้งหลายในปัจจุบันได้ให้ความสนใจ และยอมรับถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับความมีประสิทธิภาพของมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะมีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) เมื่อรวมกับทักษะทางเทคนิคจะช่วยให้ทำงานสำเร็จได้ นอกจากนี้ บุคคลยังมีตำแหน่งสูงในองค์กร ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ยิ่งทวีความสูงของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ เพราะการมีทักษะและความเข้าใจทางอารมณ์จะช่วยเป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของผู้นำ (Daniel Goleman, 1998 : 319)

ผู้บริหารขององค์กรควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการตื่นตัวในการรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ คือ การไม่ตื่นตื่น หรือหวาดกลัวจนไม่สามารถปฏิบัติงานตามปกติได้ การสร้างสังคมเรียนรู้ปัญหา และรวมถึงการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้ผ่อนคลาย และเกิดความสงบสุข แต่การที่จะสร้างองค์กรแห่งความสงบสุขนั้น บุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยหลักในการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (emotional quotient) ของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขอย่างยิ่งในการทำภาวะปัจจุบันของทุกคนในองค์กร เพราะความฉลาดทางอารมณ์ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ ความเข้าใจตนเองและผู้อื่นเป็นอย่างดี รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมมาก

ขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานอย่างมีคุณภาพ (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2542 : 64 – 65)

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่บุคคลควรจะมีหรือพัฒนาให้มากขึ้น เพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากโลกการทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก เมื่อเทียบกับแต่ก่อน องค์กรต่างๆ จะมีขนาดเล็กลง จำนวนคนทำงานถูกจำกัดให้น้อยลง คนทำงานที่อยู่ในองค์กรถูกคาดหวังจะต้องมีคุณภาพมากไม่เพียงแต่มีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือเชี่ยวชาญปัญญาดิเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจและเอื้ออาทรผู้ร่วมงาน สามารถผลักดันเป็นผู้นำได้ มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคคลต้องมีการปรับตัวอย่างมากเพื่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและอย่างมีความสุขด้วย ดังนั้นคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเท่านั้นจึงจะสามารถดำรงตำแหน่งอยู่ในโลกการทำงานปัจจุบันได้ดีกว่าคนที่มีความโศกสูงและโศกต่ำ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเข้ามามีบทบาทในปัจจุบัน (กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต, 2546 : 68)

ความฉลาดทางอารมณ์เปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์นั้นออกมาสามารถที่จะแยกแยะประสานความคิดกับอารมณ์ มีความเข้าใจสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญาและไหวพริบ ตลอดจนสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งเรียกว่าวุฒิภาวะทางอารมณ์ บุคคลแต่ละคนต่างมีความคิด มีเขวี้ยงปัญญาและอารมณ์ที่แตกต่างกัน บางคนเป็นคนฉลาด มีอารมณ์ละเอียดอ่อน หรือบางครั้งก็กลับยากที่จะเข้าใจ ส่วนบางคนแม้ว่าจะเฉลียวฉลาด แต่ก็หงุดหงิด อารมณ์ไม่ดี และวุ่นวายใจตลอดเวลา ในบางครั้งคนก็มีความสงบ เขือกเย็นมั่นคง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีสมาธิ ซึ่งอารมณ์หรือความรู้สึกต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความคิดและการกระทำของแต่ละบุคคล คนบางคนก็ตัดสินใจด้วยอารมณ์ บางคนมีความหวังในชีวิตและมองโลกในแง่ดี บางคนก็สามารถระงับอารมณ์หรือความรู้สึกต่างๆ ได้ ทำให้ไม่มีอุปสรรคในการดำเนินชีวิต (กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต, 2546 : 9 – 10)

ในการบริหารงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลจะต้องพัฒนาในสามด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรมทางแสดงออก เพราะในชีวิตประจำวันของมนุษย์

ใช้ทั้งสามด้านผสมผสานกัน หากที่จะแยกออกจากกันได้ แต่ในทางปฏิบัติแล้วจะเห็นว่าเรามุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาความรู้ ความคิดในด้านทักษะมากกว่าด้านการพัฒนาอารมณ์ ความรู้สึก ทั้งๆ ที่ในแต่ละวันเราจะใช้อารมณ์กันมาก แต่ก็ไม่ได้สนใจที่จะพัฒนา ด้านอารมณ์กันจริงจัง จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง หรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจะเป็นบุคคลที่รับรู้เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มักจะประสบความสำเร็จและความพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ จะเป็นคนที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ ทำให้หมดสมาธิในการทำงานและมีความคิดไม่ปลอดโปร่ง ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีส่วนทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ ความสามารถด้านการพัฒนาสายสัมพันธ์กับผู้อื่นและการช่วยเหลือผู้อื่นให้เขาช่วยตัวเองได้ (โสภณ พวงสุพรรณ, 2545 : 8)

ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเท่านั้น จึงจะสามารถบริหารงานได้ดีกว่าคนที่มีความเฉลียวฉลาด (IQ) สูง แต่ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ต่ำ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานปัจจุบัน (วิลาสลักษณ์ ชั่ววัณลี, 2545 : 149 – 158) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนเฉพาะภายในตนเองและส่วนที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น กับส่วนที่รู้และแสดงออก ซึ่งทั้งสองส่วนต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกัน (วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2551 : 257) จะช่วยส่งเสริมอรรถประโยชน์ของความเป็นผู้นำให้มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาคน สามารถควบคุมอารมณ์ทางลบของตนเองได้ อ่านความรู้สึกความต้องการของผู้คนได้อย่างรวดเร็ว และแม่นยำ ไฉนน้ำว่าทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความสุขในการแก้ไขความขัดแย้งในที่ทำงานกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้มีความรักงาน รักองค์กร สร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2551 : 254) ให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง
2. เพื่อทราบความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง เมื่อ

เปรียบเทียบกับสถานภาพ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้แล้วเสร็จตามกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบโดยนิยามปัญหา การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ บทความ ฎระเบียบ ปัญหาการบริหารงาน ในสถานศึกษา รวมทั้งงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุมัติโครงร่างการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูล ทดลองใช้เครื่องมือ ปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่น ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลงานวิจัย ร่างผลการวิเคราะห์แปลผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ และจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง จำนวน 40 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลของแต่ละสถานศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบให้ (force choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (emotional quotient) ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman) เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (index of item objective congruence) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มสมุทรคีรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณคะแนนหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากประชากรเพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตามความเป็นจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในกลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง จำนวน 40 แห่ง ที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และติดตามรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืนจากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลองด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้ดำเนินการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง ที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และส่วนใหญ่อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาอายุน้อยกว่า 41 – 50 ปี

จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และครู จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ทั้งนี้ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่

มากกว่า 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมา มีประสบการณ์ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และประสบการณ์ระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 น้อยที่สุดประสบการณ์ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง โดยรวมและรายด้าน

(N=30)

ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความรู้ความคิด	4.50	0.30	มากที่สุด
2. ด้านเทคนิค	4.23	0.38	มาก
3. ด้านการศึกษาและการสอน	4.25	0.31	มาก
4. ด้านมนุษย์	4.22	0.32	มาก
5. ด้านมโนภาพ	4.19	0.31	มาก
รวม	4.28	0.29	มาก

ตอนที่ 2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$, $\sigma = .683$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ($\mu = 4.32$, $\sigma = .675$) มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด รองลงมาคือ การควบคุมตนเอง ($\mu = 4.30$, $\sigma = .678$) การมีทักษะทางสังคม ($\mu = 4.22$, $\sigma = .669$) การตระหนักรู้ในตนเอง ($\mu = 4.17$, $\sigma = .715$) และการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ($\mu = 4.16$, $\sigma = .679$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ตามรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้นมีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพแท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดกว่าด้านอื่นๆ นั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจส่วนใหญ่ของมนุษย์เกิดจากการคิด และความเชื่อในความสามารถของคนที่จะมีบทบาทสำคัญในการคิดที่เป็นพื้นฐานของแรงจูงใจ บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเอง และตั้งเป้าหมายไว้สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่สงสัยในความสามารถของตนเอง เพราะบุคคลจะเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ได้ต้องผ่านกระบวนการรับรู้

ความสามารถของตน และมีแรงบันดาลใจที่จะกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของเกียร์และลอรี (Geery Lorie) ที่วิจัยเรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของผู้นำที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อจัดข้อขัดแย้งในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง 8 คน พบว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ใช้ความรู้ในการควบคุมอารมณ์และยับยั้งการตอบสนองทางลบได้ มองโลกในแง่ดี สร้างอารมณ์ที่เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกัน รวมทั้งการทำงานเป็นทีม ใช้อำนาจในตัวมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง ทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานได้เป็นอย่างดี และโกลแมน (Goleman) กล่าวว่า การรู้จักตนเองเป็นแนวโน้มทางอารมณ์ที่เกื้อหนุนต่อการมุ่งสู่เป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความผูกพัน มีความคิดริเริ่มและมองโลกในแง่ดี เมื่อประกอบกับการศึกษาและการฝึกอบรมจึงช่วยให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักตนเองมากกว่าด้านอื่นๆ และควรสนับสนุนให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอให้มากขึ้นไป เพื่อให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจจัดให้มีการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ให้มากยิ่งขึ้น ส่วนด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ซึ่งเกี่ยวกับการรู้ถึงความคิด ความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการ และความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปิ่นนิคมัย ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ล้มเหลวในการทำงานมักมีปัญหาการควบคุมอารมณ์ โดยเฉพาะผู้ที่มีความฉลาดด้านตระหนักรู้ตนเองสูงจะสามารถบริหารงานได้ประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเองต่ำ

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำจินตเงินแม่กลอง ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำจินตเงินแม่กลอง ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้นำเสนอในแต่ละตัวแปรดังนี้

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

กลุ่มทำจินตเงินแม่กลอง ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ที่มีเพศไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโดยพื้นฐาน ความเป็นมนุษย์แล้ว คนทุกคนย่อมมีความเท่าเทียมกันทั้งสิทธิและเสรีภาพ ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2540 ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องเพศไว้ในมาตรา 30 ได้บัญญัติว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยสุรางค์ ไคว่ตระกูล ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างเพศของสังคมไทยว่า หญิงและชายอาจแตกต่างกันทางสรีระวิทยาหรือแตกต่างกันทางด้านร่างกาย ส่วนความแตกต่างกันทางด้านพฤติกรรมของหญิงและชายขึ้นอยู่กับสังคมและวัฒนธรรม บางวัฒนธรรมถือว่าผู้หญิงมีความสามารถทำอะไรได้ทุกอย่างเหมือนผู้ชาย ในปัจจุบันสังคมและวัฒนธรรมของไทยจัดว่าอยู่ประเภทหลัง ผู้หญิงได้รับสิทธิทุกอย่างเหมือนผู้ชาย และในการเลือกอาชีพ ผู้หญิงมีโอกาสเลือกได้ทุกอย่างได้ตามความสามารถและตามความต้องการของตน ซึ่งจากการวิจัยทางจิตวิทยาเป็นรายบุคคลของวีระวัฒน์ ปิ่นนิคมัย พบว่าไม่มีเพศใดที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีกว่ากัน เพราะแต่ละคนมีจุดด้อยของตนเอง ผู้หญิงจะมีภาวะอารมณ์แห่งตนเองและผู้อื่นได้ดี จึงมักมีความเห็นใจผู้อื่นได้ดี

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำจินตเงินแม่กลอง ที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลที่เข้ารับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จะมีอายุประมาณกว่า 40 เล็กน้อยเป็นอย่างเร็ว บางคนกว่าจะเข้าสู่ตำแหน่งก็มีอายุมากแล้ว ดังนั้นอายุของบุคคลที่จะได้เป็นผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ นั้นไม่แน่นอนเสมอไป จึงไม่สามารถบอกได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำจินตเงินแม่กลอง จะมีความแตกต่างกันไปด้วย ดังที่สงวน ช้างฉัตร ได้กล่าวว่า ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในอดีตที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ แต่ความอาวุโสก็มีใช้ตัวพยากรณ์การปฏิบัติงานไม่ได้ หากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อทุกคนในองค์กรเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรม จึงไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะบอกได้ว่าผู้ที่อาวุโสกว่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ที่อาวุโสน้อยกว่า

2.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีทั้งผู้มีอายุมากและมีอายุน้อยแตกต่างกันไป ดังที่ สวงวัน ช้างฉัตร ได้กล่าวว่าผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ย่อมมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในอดีตที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการงานในตำแหน่งใหม่ได้ แต่ความอาวุโสก็มีใช้ตัวพยากรณ์การปฏิบัติงานได้หากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อทุกคนในองค์กรเป็นอย่างไม่เป็นธรรม จึงไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะบอกได้ว่าผู้ที่อาวุโสกว่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้มีอาวุโสน้อยกว่า และบาร์ออน (Baron) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะทางบุคลิกภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในชีวิตและระบอบองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ทักษะภายในตัวบุคคล 2) ทักษะระหว่างบุคคล 3) ความสามารถปรับตัว 4) การจัดการกับความเครียด และ 5) สภาวะอารมณ์ทั่วไป โดยองค์ประกอบทั้งห้าด้านนี้ไม่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลแต่ประการใด

2.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันนี้ นอกจากการศึกษาในระบบแล้ว หน่วยงานต้นสังกัดยังให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเนื้อหาสาระและรูปแบบที่หลากหลายในเรื่องนี้โกลแมน (Goleman) ได้กล่าวไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ถึงแม้ว่าผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จะได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีที่สุดแล้วเพียงใด มีสติปัญญาที่เฉียบคมและมีความคิดที่ค้อมากมายแต่ถ้าผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอขาดคุณลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์แล้ว ผู้นำเหล่านั้นไม่สามารถจะเป็นผู้บริหารชั้นเยี่ยมได้เลย เพราะผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นประมาณร้อยละ 90 ของภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับความสามารถทางอารมณ์ ส่วนความสามารถทางเชาว์ปัญญาทำให้คนประสบความสำเร็จเพียงร้อยละ 25 เท่านั้น ในขณะที่ บาร์ออน (Baron) กล่าวว่า

เชาว์ปัญญา (intellectual quotient) ไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดในการทำนาคความสำเร็จของบุคคล ทั้งนี้เพราะมีตัวอย่างให้เห็นมากมายว่าคนที่มีความเชาว์ปัญญาสูงกลับไม่สามารถจะประสบความสำเร็จได้ดีเท่าคนที่มีความเชาว์ปัญญาด้อยกว่า สอดคล้องกับที่ว่าบุคคลที่มีความเชาว์ปัญญา (intellectual quotient) และความเชียวชาญสูง แต่มีจุดอ่อนในด้านความฉลาดทางอารมณ์ (emotional quotient) คือ จะเป็นบุคคลที่หยังยโส มีความเชื่อมั่นในสติปัญญาของตนมากเกินไป ไม่สามารถจะปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และไม่ชอบการทำงานแบบร่วมมือ ประสานกัน หรือการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หน่วยงานระดับสูงควรกำหนดนโยบายให้มีการส่งเสริมผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ อย่างเป็นระบบและมีแผนการพัฒนาอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ไปให้ถึงระดับมากที่สุด ให้ได้ดังจะเป็นผลดีต่อการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต่อไป

2. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ นั้น ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเป็นปัจจัยที่ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอส่วนใหญ่พึงมี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาบุคลากรในศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดังนั้นในเชิงนโยบายนอกจากจะเกื้อหนุนปัจจัยทางกายภาพ เช่น ค่าตอบแทนประจำเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นๆ ตามความเหมาะสมแล้ว ยังควรที่จะช่วยพัฒนาความก้าวหน้าของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ให้มีความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ แต่ละคน

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มทำเงินถิ่นแม่กลอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น อยู่ในระดับ

มากและมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ นั้น ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ต้องเข้าใจและรับรู้ถึงธรรมชาติทางอารมณ์ และความรู้สึกของคนอื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจให้บริการ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และแก้ปัญหาต่างๆ ให้เหมาะสม ทั้งนี้ในเชิงนโยบายผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ควรกำหนดขอบข่ายภารกิจงานและบทบาทหน้าที่ที่ศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จะต้องปฏิบัติให้ชัดเจน การกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ไม่ใช่เป็นการกระจายงานลงไปสู่เบื้องล่างในระดับปฏิบัติการ หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นให้กับผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทุกคน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน หรือขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ที่ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีความฉลาดทางอารมณ์

รายการอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต, **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์** (นนทบุรี : กองสุขภาพจิตสังคม, 2546).
- เทอดศักดิ์ เดชคง, **ความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน, 2542).
- วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี, “การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน,” ใน **รวมบทความทางวิชาการ อีคิว**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : เอสทีโอ, 2545).
- วีระวัฒน์ ปิ่นนิคัมย์, **เชาวน์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551).
- โสภณ พวงสุพรรณ, “**ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) กับผู้นำ**”, **จุลสารประชาสัมพันธ์สำนักวิจัยและบริการวิชาการ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง** 8, 1 (มกราคม 2545).
- Goleman Daniel, **Working with Emotional Intelligence** (New York : Bantam Book, 1998).

