

**ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ ***

**RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL QUOTIENT AND
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF SURIN
EDUCATIONAL SERVICE AREA**

นิตยา วิเศษยา**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา
ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ครั้งนี้คือผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 261 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ มีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ และแบบ
สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบ
สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

สถิติการทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)
และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความฉลาด
ทางอารมณ์ ซึ่ง ได้แก่ ความดี ความเก่ง และ
ความสุข อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ มีภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่การสร้างแรงบันดาลใจ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุณ
ทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
อยู่ในระดับมาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ ที่มีวุฒิการศึกษาและ

*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สถานภาพสมรสต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน และได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร การได้รับการฝึกอบรมในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

5. ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ยกเว้นด้านแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ABSTRACT

The purposes of this research were to find out the relationship between emotional quotient and transformational leadership of administrators under the Office Educational Service Area, Surin Province. The sample were 261 school administrators under the Office of Surin Educational Service Areas. The research instrument were the emotional quotient questionnaire with 4 scale level and transformational leadership style questionnaire with 5 scale level statistical devices were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and simple correlation.

The results of this research were :

1. School administrators in the dimension of goodness was rated at high level, while the dimension of ability and happiness were rated at moderate level.

2. School transformational leadership of the administrators in the dimension of Inspiration motivation, Individualized consideration, Intellectual stimulation and Idealized Influence were rated at high level.

3. School administrators with difference in educational level, family status had non significance difference in emotional quotient, but with difference in working experience, training experience were significance difference in emotional quotient.

4. School administrators with the difference in educational level, working experience, training experience and family status were non significance difference in transformational leadership.

5. There were significance relationship between emotional quotient and transformational leadership of the school administrators under the Office Educational Service Area, Surin Province.

ความนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการ ท.ศ. 2546 มาตรา 35 มีเจตนารมณ์ กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาที่มีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถ

บริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจ และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา เพื่อให้ การจัดการศึกษาเป็น ไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 9-11) ผู้บริหารโรงเรียนจึงนับว่าเป็นตัวจักรที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ (สร้อยตระกูล ติวานนท์, 2542, หน้า 254) แต่อย่างไรก็ตาม ผู้นำเป็นบุคคลเหมือนคนทั่วไป ที่ย่อมมีอารมณ์ มีความรู้สึก นึกคิด มีพฤติกรรม แสดงออก แต่เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อารมณ์ของผู้นำย่อมส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกตาม ไปด้วย

อารมณ์ เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกเหนือ ไปจากระดับสติปัญญา อารมณ์เป็นแหล่งของพลังจิตที่สำคัญ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ความหวัง ความทะเยอทะยาน เปลี่ยนแปลงความคิด ไปสู่ความสมบูรณ์ และความสุขในชีวิต เชื่อกันว่าความสำเร็จของมนุษย์ เกิดจากความเฉลียวฉลาดทางปัญญาเพียง 20 เปอร์เซ็นต์ ที่เหลือเป็นความสามารถด้านอื่นๆ เช่น ความอดทน การเป็นที่ไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ ความมั่นคงทางอารมณ์ รวมเรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์ หรือ (Emotional Intelligence) หรือ EQ (สมชาย จักร

พันธ์, 2545, หน้า 67) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการตัวอารมณ์ให้เป็น ไปตามทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุข และความ สำเร็จในชีวิต (Gibbs, 1995, p 261) ไวซิงเกอร์ (Weisinger, 1998 อ้างถึงใน อัจฉรา สุขารมณ์, วิลาส ลักษณ์ ชวัลลดี และอรพินธ์ ชูชม, บรรณาธิการ 2544, หน้า 98) เชื่อว่าการใช้ความ ฉลาดทางอารมณ์เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการ ทำงานได้นั้นจะต้องรับรู้ ติความ และแสดงภาวะ อารมณ์ นั้นๆ ต่อตนเอง ผู้ร่วมงานและมีการเรียนรู้ ตลอด จนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับนอกจากนี้ ต้องสามารถควบคุมอารมณ์เอาชนะและสร้าง พฤติกรรมในทางบวกได้

ผู้นำเป็นบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบต่อ ประสิทธิภาพขององค์การ ความสำเร็จขององค์การ จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพผู้นำ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีวุฒิ การศึกษาที่เหมาะสมที่จะส่งผลให้เกิดการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2544, หน้า 122) มีประสบการณ์ที่เพียงพอเพราะผู้นำที่มี ประสบการณ์มามากย่อมทำให้ผู้นำมีความคิดริเริ่ม ได้มากกว่า (กี วังศ์พูน, 2536, หน้า 62) ตลอด จนการพัฒนาตนเองอยู่เสมอของผู้นำด้วยการฝึก อบรมยังทำให้ผู้นำสามารถยกมาตรฐานการ ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น มีความก้าวหน้า ในงานด้วย (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ 2531, หน้า 2) อย่างไรก็ตามผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะอื่นๆ ที่นอก เหนือจากปัญญาและความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถ บริหารจัดการกับตนเองและสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้ดี คุณลักษณะดังกล่าวก็คือ ความฉลาดทาง

อารมณ์ (Goleman, 1998b, p 38 อ้างถึงใน โสภณ พวงสุพรรณ, 2545, หน้า 3) โชซิกและเกอร์ิน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544 ก, หน้า 106, อ้างอิงจาก Sosilk & Megerian, 1999. Group & Organization Management, pp, 367-390) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของจอร์จ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544, หน้า 16 อ้างอิงจาก George, 2000) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหลายองค์ประกอบ โดยเฉพาะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งจะช่วยในการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามมีประสิทธิภาพมากขึ้น (พิบูล ดิพิกรณ์, 2546, หน้า 70)

ในสภาพปัจจุบันปัญหาผู้บริหารพบว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องออกจากตำแหน่งและยอมรับการเกษียณก่อนกำหนด เพราะมีปัญหาด้านการควบคุมอารมณ์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ (วรชาติ ชลาศัย, 2540, หน้า 65-66) ซึ่งสอดคล้องกับ (วิระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์, 2545, หน้า 16 อ้างอิงจาก Robbin, 1998. Organizational behavior) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งสูงสุดขององค์กรหรือลาออกก่อนกำหนด สาเหตุ เนื่องจากขาดความฉลาดทางอารมณ์คือรู้สึกลำบากกับการเปลี่ยนแปลงที่ยืดหยุ่นอยู่ ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้มีความสัมพันธ์กับบุคคลต่ำ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งประกอบไปด้วย ความเก่ง ความดี และความสุ่มมีความสุขภายในตนเองและพร้อม ที่จะยื่นความสุขให้กับผู้อื่นในขณะเดียวกันผู้บริหาร ก็ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคู่และสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนา

องค์กรให้มีประสิทธิภาพ มี ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง น่าจะเป็นดัชนีชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาได้ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา และเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 มีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสุรินทร์ มีความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาหรือไม่ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุรินทร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหวังไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหาร การได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

และสถานภาพครอบครัว

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร การได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา และสถานภาพครอบครัว

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารชั้นสูง และหน่วยงานทางการศึกษา ได้ตระหนักเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการอบรม พัฒนาผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ ให้มีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและความฉลาดทางอารมณ์ให้อยู่ในระดับที่ดี เพื่อจะได้สามารถบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมุติฐานในงานวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร การได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา และสถานภาพครอบครัว ที่ต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร การได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา และสถานภาพครอบครัว ที่ต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

5. ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2549 ในจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกผู้บริหารสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ขั้นตอนที่ 2 จำแนกผู้บริหารสถานศึกษา ตามประสบการณ์บริหารน้อยกว่า 5 ปี , ตั้งแต่ 5-10 ปี, มากกว่า 10-20 ปี, มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970, pp, 607 - 610) แล้ว

สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามผู้บริหารเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ที่ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 107 - 109) ซึ่งผู้วิจัยใช้ประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ช่วงอายุ 26-60 ปี มีลักษณะให้ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self - Report) ซึ่งมีความเชื่อมั่นแบบแบ่งครึ่ง (Split - Half Reliability) .85 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฉบับประเมินตนเองของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, หน้า 138 - 145) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ฉบับ 5x สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Form 5x - Rater : MLQ) ของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ซึ่งมีความเชื่อมั่น (Reliability) .94 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ต่อมนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยนำเสนอต่อประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยดำเนินการ โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค ซึ่งแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ได้ค่าความเชื่อมั่น .93 ส่วนแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ค่าความเชื่อมั่น .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 ชุด และได้รับแบบสอบถามส่งคืนมาจำนวน 261 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.49

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพด้านชีวิตสังคม

ของผู้ตอบ โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2

3. เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและสถานภาพครอบครัวทดสอบค่า *t-Test* ประสิทธิภาพในการบริหารงานและการได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ทดสอบค่า One - way ANOVA เพื่อตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4

4. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์เป็นรายข้อและรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย เพื่อตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 5

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกรายด้านพบว่าความเก่ง ความสุข อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความดีอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยคือความดี ความเก่ง ความสุข

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์

3. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ จำแนกตามตัวแปรดังนี้

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

3.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายด้านความดี ความสุข พบว่าไม่แตกต่างกัน ความเก่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 20 ปีขึ้นไป มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่งสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารน้อยกว่า 5 ปี

3.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา จำนวนการฝึกอบรม 1-3 ครั้ง และ 4 ครั้งขึ้นไป มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความดี ความเก่ง และความสุขสูงกว่าผู้บริหารที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม

3.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ พบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปร ปรากฏผลดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามสถานภาพสมรส มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

5. ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ยกเว้นด้านแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ความวัตถุประสงค์ กรอบความคิดและสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าความเก่ง ความสุข อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะต้องผ่านการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ได้แนวทางในการปฏิบัติที่จะนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ แต่ยังไม่สามารถที่จะนำแนวทางในการปฏิบัติไปใช้ให้เกิดผลดีได้ทั้งหมด และอาจเกิดการท้อแท้ในหน้าที่จากการปรับระบบบริหารราชการ มีความเสื่อมถอยทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี พรหมทอง (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความดีของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงนั้น ทั้งนี้เพราะโดยสภาพพื้นฐานทางวัฒนธรรมของชาวจังหวัดสุรินทร์มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ประกอบไปด้วยประชากรหลายกลุ่มเช่น ลาว เขมร บนความหลากหลายทางวัฒนธรรม ชาวจังหวัดสุรินทร์สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เข้าใจและยอมรับในประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงเห็นถึงพื้นฐานสภาพทางจิตใจของคนสุรินทร์ ว่าเป็นคนที่มีจิตใจดี โอบอ้อมอารี ลักษณะพื้นฐานทางวัฒนธรรมดังกล่าว จึงมีส่วนในการเสริมสร้างความดีในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย โดยเฉพาะความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีทัศนคติมองโลกในแง่ดี ซึ่งผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพราะจะส่งผลให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ให้การยกย่องและเคารพนับถือ สอดคล้องกับแนวความคิดของทศพร ประเสริฐสุข (2542, หน้า 21) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถระงับการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ เป็นผู้ที่ทำให้กำลังใจตนเองในการเผชิญอุปสรรค ข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของเมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer & Salovey, 1997, p. 11) กล่าวว่าบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ก็จะแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่มีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะส่งผลให้ดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดด้าน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในยุคการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนและคนไทยในอนาคตให้เป็นคนดี มีคุณธรรมเป็นคนเก่ง คิดดี ทำงานได้ดี มีความเป็นไทย สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีสถานศึกษาคือ โรงเรียน ทำหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะของนักเรียนและชุมชน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 9-11) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาจึงไม่อาจจะหยุดนิ่งได้ จึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบไปสู่ความสำเร็จ (ฉันทวิวัฒน์ เจริญนันท, หน้า 26) ประกอบกับสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาระบบและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2549 - 2551 โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงการเป็นผู้บริหารจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งจัดให้มีการอบรมผู้บริหารเพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารรองรับการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่องในรอบปีที่ผ่านมา สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุดคล้อยกับแนวคิดของ จริตญา ศรีไพร (2548, หน้า 93) ที่กล่าวว่าผู้นำในปัจจุบันจำเป็นต้องฝึกเสริมสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปกครองบริหาร และต้องเชื่อมสัมพันธ์กันได้เพราะแต่ละคนมีการศึกษา มีความคิดสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะขณะใจคนที่มีความรู้ความสามารถ แล้วดึงศักยภาพเหล่านั้นของเขามาใช้ได้อย่างไร สอดคล้องกับทฤษฎีแบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 2 อ้างถึงใน กัลยาณี พรหมทอง, 2546, หน้า 51) ที่กล่าวว่าผู้นำจะกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกล ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

3. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้เสนอ

จำแนกตามตัวแปรดังนี้

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานตามการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหารต้องชวนช่วยศึกษาหาความรู้ในการบริหารงานเพื่อวางแผนงานและจัดระเบียบงานอยู่เสมอ สมชาย จักรพันธ์ (2545, หน้า 67) กล่าวว่าความสำเร็จของมนุษย์เกิดจากความเฉลียวฉลาดทางปัญญาเพียง 20 เปอร์เซ็นต์ที่เหลือเป็นความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ สอดคล้องกับทฤษฎีของโกลแมน (Goleman, 1998, pp 319 - 320) ที่เชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จของชีวิตเหนือกว่าด้านสติปัญญาและความชำนาญการด้านต่างๆ และเชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเหนือกว่าเชาว์ปัญญาถึง 4 เท่าในการสร้างความสำเร็จในชีวิต ฉะนั้นผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันจึงมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณี อธิป ใจปล้ำ (2544, หน้า 144) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กัลยาณี พรหมทอง (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ผู้บริหาร

ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

3.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร โดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณา รายด้าน ความดี ความสุข พบว่าไม่แตกต่างกัน ความเก่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 20 ปีขึ้นไปมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่งสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้ เพราะการทำงานในปัจจุบัน ผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และตระหนักถึงความสำคัญของประสบการณ์การบริหารว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประสบการณ์จะเพิ่มความสุขรอบคอบในการตัดสินใจผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีความรอบรู้ในงานมาก ช่วยให้เข้าใจปัญหาและสามารถวิเคราะห์ปัญหา และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเก่งมากขึ้นตามประสบการณ์ที่ได้รับ สอดคล้องกับความคิดของ กวี วงศ์พูน (2536, หน้า 62) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากในการบริหารงานมาช้านานย่อมมีความคิดริเริ่มมากกว่า สอดคล้องกับ เมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer & Salovey, 1997, p 11) กล่าวว่า ความเก่งเป็นการคิดใคร่ครวญและการควบคุมงานเพื่อพัฒนาความงอกงามตามด้านเขาวิปัญญและอารมณ์ (Managing Emotion) สอดคล้องกับทฤษฎีของโกลแมน (Goleman, 1998, pp. 32-34) ว่า ความเก่งเป็นการ

สร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการปรับตัวได้ ยืดหยุ่น ในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Adaptability) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของบาร์ออน (Bar-On) กล่าวว่า ความเก่ง เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543, หน้า 71-72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทยอายุ 12-16 ปี พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนเฉลี่ย ความฉลาดทางอารมณ์ภาพรวมและคะแนนเฉลี่ยรายด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง ด้านสุข โดยพบว่า ช่วงอายุน้อยมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุที่สูงขึ้นไป ส่วนตัวแปรเพศชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา สารค์พันธ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการใช้โปรแกรมฝึกความฉลาดทางอารมณ์พัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการกับระยะเวลาการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการฝึกความฉลาดทางอารมณ์มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 3 โดยผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมทางการบริหารในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา จำนวน การฝึกอบรม 1-3 ครั้ง และ 4 ครั้งขึ้นไปมีความ ฉลาดทางอารมณ์ด้านความคิด ความเก่งและความ สุขสูงกว่าผู้บริหารที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม โดย ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ มีความฉลาดทาง อารมณ์ด้านความสุขสูงสุด ทั้งนี้เพราะการฝึก อบรมทางการบริหารช่วยให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้การทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคคลหลากหลาย เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ มีการ เปลี่ยนแปลงสภาพบรรยากาศแวดล้อมใหม่ๆ ส่งผลให้ ความกังวลใจในเรื่องต่าง ๆ ลดน้อยไป นำไปสู่ความสุขในตัวผู้บริหาร สอดคล้องกับ เกรียววัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531, หน้า 2) กล่าวว่า การ ฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของ บุคคลช่วยปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญและทัศนคติอันเหมาะสม จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและ ทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่เพื่อยก มาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและ ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การ พัฒนาตนเองอยู่เสมอของผู้นำด้วยการฝึกอบรม ทำให้ผู้นำสามารถยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ ในระดับสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในงาน

3.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์

ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 93.5 แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความผูกพันกันทาง อารมณ์และจิตใจมีการคำนึงชีวิตร่วมกันครอบครัว เป็นพื้นฐานสำคัญของความมั่นคง ความรักใคร่ ของครอบครัว เป็นรากฐานสำคัญของชีวิต (วันเพ็ญ บุญประกอบ, 2543, หน้า 11 - 13) ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในองค์การ ถ้าครอบครัวที่สมบูรณ์ พ่อ แม่ ลูก อยู่ด้วยกัน จะ ทำให้การทำงานไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี พรหมทอง (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง อารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ผู้บริหาร วิทยาลัยพลศึกษาที่มีสถานภาพครอบครัวที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร การได้ รับการฝึกอบรมทางการบริหาร และสถานภาพ สมรส โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องทำหน้าที่ใน การบริหารสถานศึกษาตามพันธกิจและภารกิจ เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ อีกทั้งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันมีการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานตามระบบ การปฏิรูปการศึกษาโดยมีการกระจายอำนาจไปสู่ เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 6 ที่กำหนดให้ หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบ

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกๆ 5 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 28) ผู้บริหารจะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 14 มาตรฐาน 52 ตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง และตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2545, หน้า 16-22) และจะต้องผสมผสานกับงานบริหารปกติ กล่าวคือ บูรณาการเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การสอน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี พรหมทอง (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษาพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหารในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แตกต่างกัน

5. ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 โดยพบว่าความฉลาดทาง

อารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม และการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก การมีทัศนคติมองโลกในด้านดี แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นเป็นความรู้สึกร่วม มีความเห็นใจ เข้าใจความต้องการของผู้อื่น เอาใจมาใส่ใจเรา และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มีทักษะการฟัง การวิจารณ์ที่มีประสิทธิภาพและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำงานร่วมกับผู้อื่นการสร้างความร่วมมือ โดยเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญา ในยุคของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะเป็นผู้นำในการพัฒนาไปสู่เป้าหมายเป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร และเป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ มุ่งพัฒนาผู้ตามและมีจิตวิทยาสูงเพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้สร้างผลงาน และมีวิธีการปฏิบัติหลายทาง เพื่อเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด เป็นไปตามทฤษฎีของเบส (Bass, 1985, p. 139 อ้างถึงใน วรณี หิรัญญากร 2546, หน้า 150) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์สอดคล้องและส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ ถ้าผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์สูงก็จะส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ โซซิค และ เมเจอร์เรียน (Sosick & Megerian:1999) ทำการวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงานของผู้นำ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้าน

เขาวีอาร์มณ บุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง ในองค์กรธุรกิจ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์กันทางบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกิดช่องว่างระหว่างความรู้และการนำไปปฏิบัติ โดยการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งตัวบุคคล และช่วงเวลา ขณะเดียวกันการสร้างแรงบันดาลใจก็เป็นการใช้ศาสตร์ของผู้บริหารในการพูด กระทำเพื่อปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น มั่นใจ เต็มใจ และภูมิใจในตนเอง อยากรู้อุทิศเวลาและทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ แต่จากข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่งและความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเก่งและความสุขอยู่ในระดับปานกลาง เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยควรเริ่มจากการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านความสุข ความเก่งและความคิดตามลำดับ

2. จากข้อค้นพบของการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตร ในการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารในสังกัดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบของงานวิจัย ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต.(2543).อิคิว : ความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กวี วงศ์พูน.(2536, มีนาคม-เมษายน). หัวหน้าที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม.เพิ่มผลผลิต,32(2),62-63.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในวิทยาลัยพลศึกษา. ปรียญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). หลักการและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สยามศิลป์
- จรัญญา ศรีไพร. (2548). EQ กับการบริหาร. วารสารดำรงราชานุภาพ, 5(15), 5-6
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์.(2537). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทศพร ประเสริฐสุข.(2542). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา, พฤติกรรมศาสตร์, 5(1), 19-35.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรชาติ ชลาศัย. (2540). ศึกษาปัญหาการบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระวัฒน์ ปิ่นนิตานันท์.(2545). เขาอีอารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ, เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมชาย จักรพันธุ์.(2545).ความฉลาดทางอารมณ์,หมอนานันท์,9(6),80-83.
- สร้อยตระกูล (ศิวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ สุภาพงษ์.(2544, กันยายน- ตุลาคม). ความสุข,ร่มโพธิ์แก้ว,8(47),36
- อัญจรา สุขารมย์ วิลาสักขณ์ ชวัลลดี และอรพินธ์ ชูชน.(2544).อิคิว:จากแนวคิด..สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: DESKTOP.

Gibbs, N. (1995, October, 9). The EQ factor. *Time*. 24-31.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Newyok : Bantam Books.

Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970, Autumn).Determinning sampling size for research.

Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.

Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? "In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds), *Emotional deaclomant and emotional intelligence*. New York: Basic Books.

Weisinger, H. (1998). *Emotional at Work*. San Francisco: Jossey - Bass.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University