

Emotional Quotient of Administrators Affecting the Personal Management According to the View of Teachers under Songkhla Provincial Office of the Non-formal and Informal Education

Moohammad Binlateh

M.Ed. (Educational Administration), Graduate student
Department of Educational Administration, Faculty of Education
Prince of Songkla University, Pattani Campus

Woralak Chookamnerd

Ed.D. (Educational Administration), Lecturer
Department of Educational Administration, Faculty of Education
Prince of Songkla University, Pattani Campus

Received : August 31, 2018/ **Revised :** May 21, 2019/ **Accepted :** May 31, 2019

Abstract

This study aimed to examine the emotional quotient of administrators affecting the personnel management according to the view of teachers under Songkhla provincial Office of the Non-formal and Informal Education. The sample of this study consisted of 206 teachers with by using Simple Random Sampling. Research instruments were a five-rating-scale questionnaire the reliability .753 - .854 and 2) the reliability of the questionnaire based on administration management was .652 - .858. The statistical analysis was mean, standard deviation, the Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The results were as follow: 1) the level of emotional quotient of administrators according to the view of teachers under Songkhla provincial Office of the Non-formal and Informal Education was at high level. 2) the level of personnel administration as per teachers' view was over all at the high level. 3) The relationship between the emotional quotient of administrators and the personnel administration was positive relationship at high level with statistically significant at .01 and 4) There were three predictable variables; the ability of building up good relationship with others, the ability of triggering own inspiration and the ability of emotional management with the predictive power of .767 or 76 percent.

Keywords: Emotional Quotient, Personal Management, Teachers of Songkhla Provincial Office of the Non-formal and Informal Education

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา

มูหำหมัด บินล่าเต๊ะ

ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), นักศึกษาปริญญาโท
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

วรลักษณ์ ชูกำเนิด

ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา), อาจารย์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

วันรับบทความ : 31 สิงหาคม 2561/ วันแก้ไขบทความ : 21 พฤษภาคม 2562/
วันตอบรับบทความ : 31 พฤษภาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารงานบุคคล และเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 206 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบสัดส่วนจำแนกตามประชากรของแต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .939) และ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร (ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .952) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการสร้างสมการถดถอยเพื่อการพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามทัศนะของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามทัศนะของครู พบว่า โดยส่วนใหญ่ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงจนถึงระดับสูงมาก ช่วงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $r = .608 - .955$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู มีเพียง 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ได้ คือ ด้านความสามารถในการการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง โดยมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .767 คิดเป็นร้อยละ 76.7

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, การบริหารงานบุคคล, ครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 นี้ แรงงานหรือทุนมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันในโลกสมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนฐานการผลิตเป็นฐานทุนมนุษย์ เพื่อจัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด ดังนั้นสิ่งแรกที่ควรรับเรื่องคือจะต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากลและเป็นคนดี ในฐานะเป็นทุนทางสังคม เพื่อยกระดับประเทศเราให้อยู่ในระดับสากลได้ รูปลักษณ์แห่งการแข่งขันของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ศตวรรษที่ประเทศไทยได้ถูกผนวกเข้าสู่เวทีแห่งการแข่งขันเพื่อช่วงชิงครอบครองทรัพยากรและความอยู่รอดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของคนและองค์การ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และข้อมูลข่าวสารก็สามารถทำให้ทุกคนสามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกซอกทุกมุมโลก การบริหารในอนาคตต้องมุ่งเน้นไปที่การใช้กลยุทธ์บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบริหารจัดการด้านพื้นฐานงานบุคคลขององค์การ การมองทั้งระบบขององค์การในอนาคต การทำให้คนมีส่วนร่วม และการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความราบรื่นในองค์การ บุคคลจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดี ผู้บริหารที่ดีจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เนื่องจากในแต่ละวันจะมีอารมณ์หลายอย่างที่เราเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดหรือเกิดความเสียหายได้ ถ้าผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองให้รักษาอารมณ์ได้ดีก็จะสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นผลต่อการพัฒนาองค์การ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560)

การศึกษางานวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าผู้ที่มีความเชี่ยวชาญสูง แต่ต้องล้มเหลวต่อตำแหน่งผู้บริหาร เพราะขาดความเข้าใจมนุษย์ ขาดการมีปฏิสัมพันธ์และการมีอารมณ์ที่ดีและพบว่า การมีอารมณ์ดีเป็นพื้นฐานทำให้คนมีสุขภาพจิตดี ความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ง่าย โดยมีลักษณะการใช้สมอง ทักษะ และอารมณ์ที่ดีในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถใช้ได้กับตนเอง ผู้ที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ จะนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล และใช้ความสามารถในทางเขาวงกตที่มีอยู่

ไม่เต็มที (กรมสุขภาพจิต, 2543) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งองค์ประกอบ 3 ด้านของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวความคิดของกรมสุขภาพจิต ดังนี้ (1) ด้านดี (2) ด้านเก่ง และ (3) ด้านสุข โดยผู้บริหารต้องรู้จักนำมาประยุกต์เพื่อนำพาองค์กรก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารทำให้เกิดผลกระทบไปในทางที่ดีต่อองค์การ โดยช่วยบุคลากรสร้างสรรคงาน มีการยอมรับในจุดมุ่งหมาย ทำให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์การได้อย่างแท้จริง (กนกกร ไชยกว้าง, ประพทธิพิทย์ คุณากรพิทักษ์ และพณายุทธ เชยบาล, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การพัฒนางานองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้าและมีคุณภาพ ต้องอาศัยศิลปะความเข้าใจถึงธรรมชาติ พฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งต้องการความเข้าใจ และการมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่มีอารมณ์ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ หากผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งความฉลาดทางปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ในการสร้างสรรค์สูง ย่อมไปสู่ความสำเร็จได้ง่าย (ทศ ฅณพาร, 2551)

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประจำอำเภอทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามหลักสูตรการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง 2559 การจัดการศึกษาต่อเนื่อง ประกอบด้วย การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือไทย การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ (สำนักงาน กศน. , 2560) และงานอื่น ๆ ตามนโยบายของกระทรวง สำนักงาน กศน. ตลอดจนตามความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งภาระงานดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้น เกิดจากความสามารถในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและการร่วมกันทำงาน ร่วมกันขับเคลื่อนของบุคลากรในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าหากมีงานวิจัยที่สามารถอธิบายได้ว่าหากมีความฉลาดทางอารมณ์จะเกิดผลดีอย่างไร เกิดประโยชน์อะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ในต่างประเทศให้ความสำคัญถึงผลของ

ความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถส่งผลได้มากกว่าความสุขที่เกิดขึ้นในการดำรงชีวิต แต่สามารถที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิต เพราะความฉลาดทางอารมณ์นั้นแฝงมาด้วยความสามารถที่จะใช้ชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำถูกเชื่อว่านำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ (Weinberger, 2003 อ้างถึงใน กนกวรรณ เดชคงแก้ว, 2552) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา
4. เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา

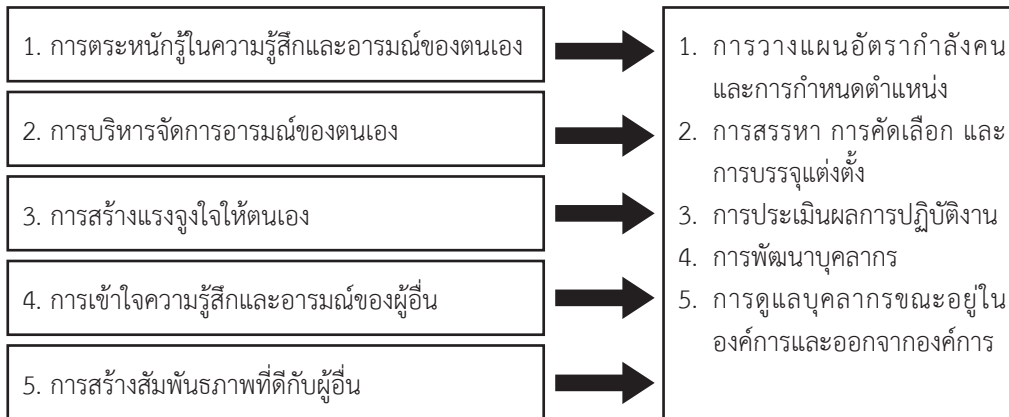
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ซึ่งศึกษาองค์ประกอบ

ของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของนักจิตวิทยาหรือนักการศึกษาของ Mayer & Salovey 1990, Bar - on 1997, Cooper & Sawaf (1997 อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) เสาวนิต ทวีสันทินกุล (2551) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กรมสุขภาพจิต (2552) สุจิตรา วรพุด (2555) วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551), Goleman, 1998 (อ้างถึงใน สุริยพร รุ่งกำจัด, 2556) ภูริทัต สิงหเสม (2556) และนิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560) เกี่ยวกับเนื้อหา บทความวารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ (X รวม) ได้ 5 องค์ประกอบคือ การตระหนักรู้ในความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง (X_1) การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (X_2) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (X_3) ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น (X_4) และความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (X_5) ส่วนองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ นักบริหาร และนักการศึกษาของ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560) เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559), Armstrong (2006 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย 2558) จตุรงค์ ศรีวีงษ์วรรณะ (2558), Heathfield (2011 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย 2558), Ivancevich (2010 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวีงษ์วรรณะ, 2558) เมตตา สารวิงค์ (2558) พรรณอร อุสุภาพ (2556) สฎายุ ธีระวนิชตระกูล (2556) และอุดม พันธุ์รักษ์ (2553) เกี่ยวกับเนื้อหา บทความวารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารบุคคล ($Y_{รวม}$) ได้ 5 องค์ประกอบคือ การวางแผน อัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) การสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) การประเมินผล การปฏิบัติงาน (Y_3) การพัฒนาบุคลากร (Y_4) และการดูแลบุคลากรขณะอยู่ในองค์กรและออกจากองค์กร (Y_5) ดังภาพประกอบ 1

ความฉลาดทางอารมณ์

การบริหารงานบุคคล



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูผู้สอนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลาจำนวน 424 คน จากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจำนวน 16 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 206 คน โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของยามาเน่ Yamane (1973 อ้างถึงใน กมลวรรณ ตั้งชนกานนท์, 2558) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืนกลับ (Without Replacement) จนได้จำนวนสลากเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (กมลวรรณ ตั้งชนกานนท์, 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 38 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 22 ข้อ คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วนำไปทดลองใช้กับครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล และครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอรามันจังหวัดยะลา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารทั้งฉบับเท่ากับ .939 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .952

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวและหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือให้ครูผู้สอนตามจำนวนที่ระบุในหนังสือตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครบกำหนดวันส่งคืนแบบสอบถามตามที่ได้นัดหมายกับผู้บริหารทั้ง 16 แห่ง ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ณ สำนักงาน กศน.จังหวัดสงขลา พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวนแบบสอบถามที่ระบุตามหนังสือและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและหาค่าทางสถิติ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ระดับความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมและรายข้อแล้วแปลความหมายตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation -Coefficient) และแปลความหมายตามแนวคิดของ พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์ (2540) สำหรับตัวแปรพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยวิธีสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple - regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปโดยยึดตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้นได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ($X_{รวม}$) และระดับการบริหารงานบุคคล ($Y_{รวม}$) ของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ ($X_{รวม}$) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.770$, S.D. = .795) ค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ($\bar{X} = 3.843$, S.D. = .757) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการตระหนักรู้ในความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.709$, S.D. = .819) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนการบริหารบุคคล ($Y_{รวม}$) ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.934$, S.D. = .711) ค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.095$, S.D. = .745) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.813$, S.D. = .899) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ปรากฏว่า โดยส่วนใหญ่ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง หรือสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .861 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูงมาก เช่นกัน มีช่วงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .608 - .955 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดมีด้วยกัน 2 คู่ แต่ละคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .955 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความสัมพันธ์ของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ($X_{รวม}$) กับ การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_4) และ ความสัมพันธ์ของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ($X_{รวม}$) กับ การบริหารงานบุคคลด้านการดูแลบุคลากรขณะอยู่ในองค์กรและออกจากองค์กร (Y_5) ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{รวม}
X ₁	.783**	.676**	.680**	.608**	.636**	.756**
X ₂	.830**	.697**	.786**	.653**	.727**	.826**
X ₃	.779**	.703**	.718**	.698**	.730**	.809**
X ₄	.836**	.685**	.721**	.643**	.744**	.810**
X ₅	.855**	.729**	.796**	.685**	.768**	.857**
X _{รวม}	.935**	.942**	.929**	.955**	.955**	.861**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01)

จากตาราง 1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา พบว่า

3. ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา มี 3 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โดยลำดับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์จากสูงที่สุดลงไป ได้แก่

ด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น (X₅) ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (X₃) และด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (X₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .767 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านข้างต้นรวมกันสามารถทำนายผลของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารได้ถึงร้อยละ 76.7 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ทำนายดีที่สุดตามลำดับมาสร้างสมการถดถอย ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 1.035 + .378 (X_5)^{**} + .194 (X_3)^{**} + .192 (X_2)^{*}$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = .496 (X_5)^{**} + .206 (X_3)^{**} + .211 (X_2)^{*}$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการตระหนักรู้ในความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เหตุผลที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ด้วยบริบทและภารกิจงานของ กศน.อำเภอมีความหลากหลาย ทั้งในและนอก กศน.อำเภอ เช่นบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาต่อเนื่อง ประกอบด้วย การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้หนังสือไทย การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และงานอื่น ๆ ตามนโยบายของกระทรวงและสำนักงาน กศน. อีกทั้งเป็นไปตามวิสัยทัศน์และตามความต้องการของผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา ผนวกกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น ผู้ด้อยโอกาส ผู้พลาดโอกาส และผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา ตลอดจนเยาวชนและประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา แม้กระทั่งผู้สูงอายุ คนยากไร้ เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ ตามบริบท ภารกิจ และกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่ผู้บริหารจะต้องมีเพื่อเป็นศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารในการบริหารบุคคลให้ประสบความสำเร็จ

ส่งผลให้ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา จะต้องเข้าใจในตัวตนของผู้บริหาร เข้าใจในความหลากหลายของบุคลากร บริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รักษาเสถียรภาพทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ และเข้าใจความรู้สึกของบุคลากรในการทำงานร่วมกัน สร้างแรงจูงใจที่ดี สามารถจัดระเบียบและสร้างทีมงานที่เข้มแข็งเป็นระบบ ตลอดจนสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร เพื่อความสำเร็จของงาน ตามที่ Goleman (1998 อ้างถึงใน กนกอร ไชยกว้าง, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และ พนายุทธ เขยบาล, 2560) ความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีความสำคัญมากในการเป็นผู้นำที่จะทำให้ประสบความสำเร็จของบุคคล โดยเขาวินิจฉัยจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียง 20 เปอร์เซ็นต์ และอีก 80 เปอร์เซ็นต์ เป็นผลมาจากความฉลาด

ทางอารมณ์ จึงทำให้ผู้บริหารต้นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ขึ้น อีกทั้ง Goleman (1998 อ้างถึงใน กนกวรรณ เดชคงแก้ว, 2552) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นแนวคิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน เพราะเชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อความสามารถในการทำงานมากกว่า ความฉลาดทางสติปัญญาถึงสองเท่า จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยในระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นลักษณะพฤติกรรมที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหาร เพราะพฤติกรรมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจของงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Weinberger (2003 อ้างถึงใน กนกวรรณ เดชคงแก้ว, 2552) ความฉลาดทางอารมณ์นั้น แฝงมาด้วยความสามารถที่จะใช้ชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำถูกเชื่อว่่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปภัสโร วงษ์พันธุ์เสือ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เหตุผลที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา มีความสามารถในการบริหารงานด้านบุคคล เนื่องจากผู้บริหารได้รับการพัฒนาโดยวิธีการต่าง ๆ เป็นระยะเวลาอันยาวนาน เช่นการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงใน กศน.อำเภอ ก่อนที่จะ

เข้ารับตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ รู้และเข้าใจในบริบทและหลักการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดีตามบริบทของ กศน.

ส่งผลให้ผู้บริหารศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล เพราะผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมายระเบียบวินัย จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการได้กำหนดไว้ มาประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทภารกิจงาน กศน. ตามที่ ศุภชัย ยาวะประภาส (2548) กล่าวว่า องค์การใดจะสามารถทำให้มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ทรงค่าได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์การหรือที่เรียกว่า ภาวะ “การบริหารงานบุคคล” ดังนั้นการพัฒนาหรือฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลจึงไม่เพียงแต่ไปสู่ความสำเร็จเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างมีความสุขอีกด้วย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงหรือสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .861$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายกพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เหตุผลที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า

หากผู้บริหารมีการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจในความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ตลอดจนสามารถการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ เช่น ผู้บริหารปฏิบัติกิจกรรม โครงการร่วมกับครู การรับประทานอาหารเที่ยงเข้าและอาหารเที่ยงร่วมกัน การทำกิจกรรม 5 ส. (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) ร่วมกับครู ฯลฯ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นมีส่วนช่วยให้การบริหารบุคคลของผู้บริหารประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยในการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ส่งผลให้ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทั้ง 16 อำเภอต้องมีศิลปะและวิธีการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในการทำความเข้าใจ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ เพราะความฉลาดทางปัญญาอย่างเดียวไม่สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ตามที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 อ้างถึงใน อิศรา เลิศยาวฤทธิ, 2558) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนสำคัญอยู่เบื้องหลังความสำเร็จต่าง ๆ ในชีวิตมนุษย์ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์นอกจากจะเข้าใจถึงความต้องการของตนเองแล้วยังจำเป็นต้องเข้าใจอารมณ์และความต้องการของผู้อื่นเป็นผู้มีศิลปะในการใช้คน สามารถจูงใจให้ผู้อื่นให้ใช้ศักยภาพสูงสุดของตน ก่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน การสื่อสาร การยอมรับซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้งนำไปสู่ความจงรักภักดี

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปร 3 ตัวที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารได้ คือด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง

ในด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อ

การบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุสมาน อีเต (2557) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านความสามารถในการปรับตัวทางสังคมและด้านการจูงใจตนเอง สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .233 (ร้อยละ 23.3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบริบทการดำเนินงานของ กศน.อำเภอต่างจากบริบทของสถานศึกษาทั่ว ๆ ไป ดังนั้น บริบทด้านที่ 1 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ปรับปรุง 2559 ทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และนักศึกษาเทียบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน บริบทด้านที่ 2 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย คือกิจกรรมห้องสมุดประชาชน บ้านหนังสือชุมชน รณินิโอบาย ส่งเสริมการอ่าน ห้องสมุดสำหรับชาวตลาด บริบทด้านที่ 3 การจัดการศึกษาต่อเนื่อง คือการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมชุมชน การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการส่งเสริมการรู้หนังสือ บริบทด้านที่ 4 การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ การจัดการเรียนรู้ในสถาบันศึกษาปอเนาะ การจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร กีฬา และลูกเสือ บริบทด้านที่ 5 ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน บริบทด้านที่ 6 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และบริบทด้านที่ 7 การบริหารจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการสำรวจประชากรวัยเรียนที่อยู่นอกระบบการศึกษา โดยครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ผู้ด้อยโอกาส ผู้พลาดโอกาส และผู้ขาดโอกาส และบริบทด้านที่ 8 ภาาติเครือข่าย ซึ่งจากบริบทดังกล่าว ในการดำเนินกิจกรรม โครงการผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันประชุมเพื่อวางแผนและออกแบบการดำเนินการ ร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรม โครงการสรุปผลการดำเนินงาน ตลอดจนถอดบทเรียนจากการดำเนินงานดังกล่าว ทำให้ผู้บริหาร กศน.อำเภอและ

บุคลากรมีความสัมพันธ์กันด้วยดีโดยผ่านกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่หลากหลาย ส่งผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นส่งผลที่สุดต่อการบริหารงานบุคคล

สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหาร กศน.อำเภอทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรครูในสถานศึกษาด้วยกันแล้ว ทำให้การดำเนินกิจกรรม โครงการตามบริบทการดำเนินงานของ กศน.เป็นไปได้อย่างดี ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีกำลังใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามบริบทของ กศน.ให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี ตามที่ Goleman (1998 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) กล่าวว่าทักษะทางสังคม คือความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์โดยความร่วมมือของผู้อื่นประกอบด้วยการโน้มน้าวแสดงกลวิธีโน้มน้าวต่าง ๆ อย่างได้ผล การสื่อสาร ส่งสารที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ ความเป็นผู้นำ โน้มน้าวและผลักดันกลุ่มได้ดี การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มและบริหารความเปลี่ยนแปลงได้ดี การบริหารความขัดแย้ง เจริญ และแก้ไขทางยุติความไม่เข้าใจกัน การสร้างสายสัมพันธ์เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อการปฏิบัติ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย สมรรถนะของทีม สร้างพลังร่วมของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมาย

ในด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา เลิศยาวฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี (ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เห็นใจผู้อื่น และรับผิดชอบ) ด้านเก่ง (รู้จักและมีแรงจูงใจให้ตนเองตัดสินใจและแก้ปัญหา มีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น) และด้านสุข (ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต มีความสงบทางใจ) ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่รู้ ศักยภาพของตนเองจากผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับ การบริหารงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา และการประเมิน จากผู้บริหารในระดับเหนือขึ้นไป ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน สร้างขวัญและ กำลังใจได้ด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่น มานะอดทน เพียรพยายาม ในการบริหารและดำเนินงาน กศน.ให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ และแสดงออกด้วยการลงมือ ปฏิบัติกิจกรรม โครงการตามบริบทของ กศน.ร่วมกับ บุคลากร การลงพื้นที่ในตำบล หมู่บ้านร่วมกับบุคลากร และเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อย่างแท้จริง ทำให้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ ตนเองของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลในองค์กร

สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การพยายามสร้างแรงจูงใจ จากภายในและภายนอกให้กับตนเองทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการเพียรพยายามในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น คิดบวก มองโลกในแง่ดี เมื่อมีโอกาสก็พร้อมที่จะปฏิบัติ และ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ รู้ศักยภาพตนเอง สร้างขวัญและ กำลังใจได้ด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถนำความรู้สึกรัก และอารมณ์ของตนเองมากระตุ้น สร้างพลัง ให้กำลังใจ คิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์ด้วยการลงมือปฏิบัติ กิจกรรม โครงการร่วมกับบุคลากร เพื่อมุ่งมั่นให้ถึงเป้าหมาย ตามที่ กรมสุขภาพจิต (2552) ความสามารถในการรู้จัก และสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เป็นการรู้ศักยภาพของตน สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และมีความมุ่งมั่น ที่จะให้ถึงเป้าหมาย อีกทั้ง ทศพร ประเสริฐสุข (2542 อ้างถึงใน สุจิตรา วรพุด, 2555) การจูงใจตนเอง (Motivation One Self) เป็นความสามารถที่จะจูงใจ ตนเองที่เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มองโลกในแง่ดี สามารถนำอารมณ์และความรู้สึกของ ตนเองมาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และเป็นพลัง ในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและการกระทำ อย่างสร้างสรรค์

ในด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา มีความสอดคล้องกับคำกล่าวของ Goleman (1998 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) การกำกับตนเอง (Self - Regulation) การรับมือกับอารมณ์ของตนเองได้ดี โดยมีให้สิ่งนั้นมารบกวนสิ่งที่กระทำอยู่ เป็นผู้ที่รอบคอบ และสามารถรอคอยเพื่อสิ่งที่มุ่งหวังได้ สามารถกลับคืนสู่ สภาพที่ดีได้หลังจากที่เกิดความทุกข์ใจมา ในขณะที่คำกล่าว ของ Bar - on (1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) ได้ใช้คำที่ต่างจากนักจิตวิทยาและนักการศึกษา โดยใช้คำว่า การจัดการกับความเครียด (Stress Management) มุ่งองค์ประกอบย่อย 2 ประการคือ การอดทน กับความเครียด (Stress Tolerance) เป็นความสามารถ ที่จะอดทนต่อเหตุการณ์ร้าย ๆ และสถานการณ์ที่ตึงเครียด ได้โดยปราศจากความล้มเหลวด้วยการจัดการกับความเครียด อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ในสถานการณ์ที่ยากก็เผชิญได้ ถูกสิ่งเลวร้ายนั้นครอบงำ อีกประการหนึ่งคือการควบคุม แรงกระตุ้น (Impulse Control) เป็นความสามารถที่จะ อดกลั้นและชะลอแรงกระตุ้น แรงขับ หรือสิ่งล่อใจที่จะ ให้กระทำได้ นำมาซึ่งสมรรถภาพในการยอมรับกับแรงกระตุ้น ที่รุนแรงในตัวเองบุคคลหนึ่งสามารถตั้งสติและควบคุม พฤติกรรมก้าวร้าว คัดค้าน และการกระทำซึ่งไร้ความ รับผิดชอบ ซึ่ง Bar - on เชื่อว่าองค์ประกอบการอดทน กับความเครียดจะใกล้เคียงกับการอ้างถึง “จุดแข็งของ ตัวตน” (Ego Strength) และการจัดการในทางบวก (Positive Coping) การอดทนต่อความเครียดนี้จะเกี่ยวข้องกับ ความสามารถที่จะผ่อนคลาย ตั้งสติและเผชิญหน้า กับความยากลำบากได้อย่างสงบโดยปราศจากอารมณ์ที่รุนแรง

เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา มีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถรับมือ อดทน ควบคุม ลดความรุนแรง เอาชนะกับความรู้สึก ของตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปเพื่อ ให้สามารถแสดงพฤติกรรมไปในทางที่พัฒนาความองอาจ ของสติปัญญาและอารมณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะที่ สำคัญของผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องมีอยู่ในตัวตนของ ผู้บริหารเพื่อให้สามารถบริหารงานด้านบุคคลในองค์กร ได้อย่างมีความสุข และสามารถขับเคลื่อนภารกิจงาน กศน.

ให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่า หากผู้บริหาร กศน. อำเภอ รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถควบคุมตนเองได้ เป็นที่น่าไว้วางใจ มีคุณธรรม ผู้ทำใจยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ไม่ได้ปล่อยให้ความรู้สึกขึ้นำชีวิต และสามารถควบคุมสติได้เมื่อมีปัญหา ตามที่กรมสุขภาพจิต (2543) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เป็นความสามารถรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง ความสามารถควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเองได้ และความสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา ด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้วยบริบทการดำเนินงานของ กศน. อำเภอ ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีความหลากหลายและแตกต่างจากระบบสถานศึกษาทั่ว ๆ ไป อาทิเช่น ลักษณะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบวิธี กศน. การจัดการศึกษาต่อเนื่อง การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ กิจกรรม โครงการมีความหลากหลาย ครอบคลุมทุกประเภทกลุ่มเป้าหมาย ทำให้ระบบ กศน. ต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อให้มีความเหมาะสมและทั่วถึงกับการให้บริการกับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งด้วยบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารต้องประสบพบเจอดังกล่าวข้างต้นผนวกกับวัฒนธรรมองค์กรของ กศน. ส่วนใหญ่เป็นแบบพี่แบบน้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้บริหาร กศน.อำเภอมีความสามารถในการรับมืออดทน ควบคุม เอาชนะกับความรู้สึกของตนเองที่สร้างแรงจูงใจได้ด้วยตัวเอง คิดบวก มองโลกในแง่ดี สร้างพลังให้กำลังใจ คิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี บริหารความเห็นที่ขัดแย้งของบุคลากรได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งมั่นให้ถึงเป้าหมายขององค์กร มีความสอดคล้องกับกับ คมเพชร ฉัตรสุกกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2544 อ้างถึงใน กัลยมน อินทุสุต

และ ศิริชัย ชินะดังกูร, 2554) กล่าวว่า นอกจากความฉลาดทางสติปัญญาแล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร เนื่องจากการบริหารงานจะต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาประกอบ อาทิเช่น การมีทักษะทางสังคม ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ ความเครียดของตนเอง และการจูงใจตนเอง การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง เพราะในการทำงานนั้น จะต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา ด้านการตระหนักรู้ในความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง และด้านความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น ทั้ง 2 ด้าน แม้จะเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถพยากรณ์ต่อการบริหารงานบุคคลได้ แต่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง และสูงมากตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คู่ที่มีความสัมพันธ์กันรองลงมาคือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นกับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง ความสามารถในการรับรู้ รู้จัก เข้าใจ ไหวพ้อทันตนเองต่อความรู้สึก อารมณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในสภาวะที่ปกติและไม่ปกติ มีความมั่นใจ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบในความสามารถและคุณค่าของผู้บริหาร และหากผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของบุคลากรก็จะสามารถรับรู้

เข้าใจ สนใจ ใส่ใจ เห็นใจ ยอมรับในความรู้สึกในอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตอบสนองได้ทันทั่วทั้งที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้หากผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง และเข้าใจในความรู้สึกอารมณ์ของบุคลากร หรือสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นอย่างจริงจัง สามารถส่งผลในการพยากรณ์ในการบริหารงานบุคคลได้

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษาและการทำวิจัยในครั้งต่อไปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่าระดับความฉลาดทางอารมณ์และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในด้านการตระหนักรู้ในความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงาน กศน.จังหวัดสงขลา ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวของผู้บริหาร กศน.อำเภอ ทั้ง 16 อำเภอ ซึ่งมีแนวทางที่หลากหลายในการส่งเสริมพัฒนาการดังกล่าว และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบทบาทของผู้บริหาร กศน.อำเภอ เช่น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ การส่งเสริมและพัฒนาด้วยวิถีทางธรรม และที่น่าสนใจในปัจจุบัน การส่งเสริมและพัฒนาการโดยใช้วิธีการพัฒนาจิต Mindfullnes สำหรับผู้บริหาร ด้วยโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร Mindfullnes in Organization (MIO) ดังที่หลาย ๆ องค์กรกำลังตื่นตัวกับการฝึกพัฒนาจิตผ่านโครงการ Mindfullnes in organization (MIO) ซึ่งการพัฒนาจิตอันได้แก่ สมาธิและสติมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ ฯลฯ และยังไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันอย่างดีต้องอาศัยการฟังอย่างใส่ใจ (Deep Listening) และกลียามีตรสนทนา (Dialogue) ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดย

เชื่อมโยงกับสมาธิและสติ สุดท้ายก็คือการใช้สติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันทำให้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนา ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2557) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร กศน.อำเภอ สามารถรับรู้ รู้จัก เข้าใจ โอบอ้อมอารีตนเองต่อความรู้สึก อารมณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในสภาวะที่ปกติและไม่ปกติ มีความมั่นใจ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ในความสามารถและคุณค่าของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่าตัวแปรพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล มีตัวแปรทั้ง 3 ด้านที่ร่วมกันส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองตามลำดับ จากผลวิจัยข้างต้น ตัวแปรทั้ง 3 ด้านของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผล ซึ่งเป็นจุดแข็งของผู้บริหาร กศน.อำเภอ ทั้ง 16 อำเภอ ส่งผลให้ผู้บริหารสำนักงาน กศน.จังหวัดสงขลาในฐานะผู้บริหารต้นสังกัด สามารถนำข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสนับสนุน ส่งเสริม ร่วมประชุมวางแผนในการขับเคลื่อนงาน กศน.ด้วยบริบทและกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหาร กศน.อำเภอ เป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาของ กศน.อำเภอให้บรรลุเป้าหมาย มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน บริหารบุคคลและบริหารเวลาสามารถทำความเข้าใจถึงธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์การส่งผลให้การดำเนินงาน กศน. ย่อมไปสู่ความสำเร็จได้ง่าย

3. จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบและองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องการบริหารงานสถานศึกษา กศน.อำเภอทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดสงขลา ในเรื่องการบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จและบุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการร่วมกันขับเคลื่อนงานด้วยการส่งเสริมและพัฒนาการโดยใช้วิธีการพัฒนาจิตด้วยสร้างสุขด้วยสติในองค์กร Mindfullnes in Organization (MIO) ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะสามารถส่งผลต่อการพัฒนาในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4. จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 16 อำเภอ สังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดสงขลา สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ ในส่วนของความสามารถของผู้บริหารในการตระหนักถึงความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ของผู้อื่น การใช้ปัญญาในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง รู้เท่าทันท่วงทีในความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ตัวเอง และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสิ่งเหล่านี้หากผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญก็จะสามารถบริการงานบุคคลได้ประสบความสำเร็จ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงถึงระดับสูงหรือสูงมาก ซึ่งตัวแปรการบริหารงานบุคคลมีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลที่สามารถส่งผลต่อการพัฒนาลักษณะพฤติกรรมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยจะได้เรียนรู้ถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรที่แตกต่างออกไปตามความน่าจะเป็น

ของตัวแปรดังกล่าวข้างต้น

2. ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยไปต่อยอดในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการตระหนักรู้ในความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง และด้านความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถพยากรณ์ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทั้งที่ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงและสูงมาก

3. ผู้วิจัยพบว่าในการวิจัยยังขาดความรู้ในส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยที่หลากหลายรูปแบบมาสนับสนุนงานวิจัย เพื่อให้ผลการวิจัยตอบโจทย์ในส่วนของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน กศน. ตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในส่วนของยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เดชคงแก้ว. (2552). *ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2552*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา.
- กนกอร ไชยกว้าง, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และพนายุทธ เชยบาล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- กมลวรรณ ตังธนาภานนท์. (2558). *ระเบียบวิธีสถิติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วี พรินท์ (1991).
- กรมสุขภาพจิต. (2543). *อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- _____. (2552). *อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

- กัลยมน อินทุสุต และศิริชัย ชิตะตังกูร. (2554). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2(1), 25-42.
- จตุรงค์ ศรีวัชรธรรมะ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศ คณาพร. (2551). *10 เหตุผลที่คนรุ่นใหม่ประสบความสำเร็จเร็วและแรง*. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ทเพลส.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 3.) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระแสง ปภัสโร (วงศ์พันธุ์เสือ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พรรณอร อุซุภาพ. (2556). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เมตตา สารวิงค์. (2558). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2557). *สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization)*. นนทบุรี : ปิยอนด์พับลิชชิงจำกัด
- วิระวัฒน์ ปันนิตมัย. (2551). *เชาว์อารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : บริษัท วี.พรีน (1991) จำกัด.
- ศิริรัตน์ ชุมพลคล้าย. (2558). *การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ : จุฑทอง.
- สฎายุ อีระวนิชตระกูล. (2556). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี : โรงพิมพ์กราฟิกซิตี.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (2560). *เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ)*. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟิก จำกัด.
- สุจิตรา วรพุด. (2555). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสานิตย์ ทวีสันตนิโนกุล. (2551). *ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรต การใช้อำนาจความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงานและแรงจูงใจในการปฏิรูปการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิสรา เลิศยาวฤทธิ์. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- อุดม พินธุรัช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อุสมาน อี้แอต. (2557). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Goleman, D. (1998). *Emotional Intelligence Working with emotional intelligence*. Washington D.C.: Bantam.