

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
The Relationship between Emotional Intelligence of School Administrators and
Work Motivation of Teachers under Bangkok Primary Educational
Service Area Office

หนึ่งฤทัย จิกจักร¹และ อำนวย ทองโปร่ง²

Nuengruthai Jikjak¹ and Amnuay Thongprong²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Department of Education Administration, Faculty of Education,

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: 6614470094@rumail.ru.ac.th

Retrieved February 22, 2025; Revised March 12, 2025; Accepted March 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.995 โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is (1) to study the emotional intelligence of school administrators under Bangkok Primary Educational Service Area Office, (2) to study the work motivation of teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office, and (3) to find the

relationship between emotional intelligence of school administrators and the work motivation of teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office. This is a survey research. The sample group consisted of 285 teachers teaching in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office in the academic year 2024. The sample size was determined using the ready-made table of Cohen, Manion, and Morrison. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.995. The sampling method used was multi-stage random sampling and simple random sampling. The statistics used in the research include included mean ($\bar{X}$), standard deviation (SD), and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The research results were found as follows; (1) The emotional intelligence of school administrators under Bangkok Primary Educational Service Area Office for overall is at the highest level, (2) The work motivation of teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office for overall and in each aspect is at the highest level and (3) The emotional intelligence of school administrators and the work motivation of teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office has the positive relationship at the high level with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Emotional intelligence; work motivation of teachers; school administrators

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี รวมถึง การแข่งขันทางการค้าของโลกยุคดิจิทัล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแนวทางการจัดการศึกษา ทำให้ระบบการศึกษาของประเทศจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเหมาะสม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้ระบุถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลต่อการจัดการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่ในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางเชิงนโยบายและกลยุทธ์ทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้ง ความสามารถด้านวิชาการและความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EI) ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ถือเป็นทักษะที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สร้างความประทับใจและเป็นที่รักเคารพของผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้อื่นที่ทำงานด้วย เป็นผู้มีทักษะทางด้านสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้จะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเรียนการสอนและการพัฒนาของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน เพราะการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการทำงานในบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สุคนธ์ทิพย์ อินทรกมล และคณะ, 2563)



จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าการประเมินคุณภาพผู้เรียน (National Test : NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 มีผลการประเมินด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และระดับประเทศ ทั้ง 2 ด้าน ผลการประเมินยังแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2564 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ในบางรายวิชา ลดลงจากปีการศึกษา 2564 จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการอารมณ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หรือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู สิ่งเหล่านี้จะช่วยปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในทิศทางบวก ระดับสูง

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ในเรื่องต่อไปนี้

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

จากการศึกษาความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2561, น.11), กนกพร โพธิ์มณี (2562, น.9), อนุพล สนมศรี (2565, น.15) และ กรรณก วงศ์กัลยา (2566, น.18) สามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ ควบคุม และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เผชิญกับปัญหาได้ดี และพัฒนาความสำเร็จทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว

ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบไปด้วย ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, น.59) และ สุกะ ลาชะพน (2564, น.23) สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่

อยากจะทำงาน ให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน เพื่อจูงใจให้ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

Goleman (1998, p. 317 - 318 อ้างอิงใน อนุพล สนมศรี, 2565 น.34 - 35) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยความสามารถทางอารมณ์ส่วนบุคคล มี 3 มิติ และในทางสังคมมี 2 มิติ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความสามารถทางอารมณ์ส่วนบุคคล คือการจัดการตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

1) ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง การรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และจุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเอง รวมถึงการพิจารณาว่าควรปรับตัวอย่างไรให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ด้านลบและภาวะที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลทางอารมณ์ได้

3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง การมีเป้าหมายและแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิตหรือการทำงาน และสามารถรักษาแรงจูงใจแม้เผชิญกับอุปสรรค

ส่วนที่ 2 ความสามารถทางสังคม ซึ่งเป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และทักษะทางสังคม

1) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และข้อกังวลของผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

2) การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาปิยา สิมลา (2563) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมตนเอง และการมีทักษะทางสังคม 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสและการพัฒนาความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

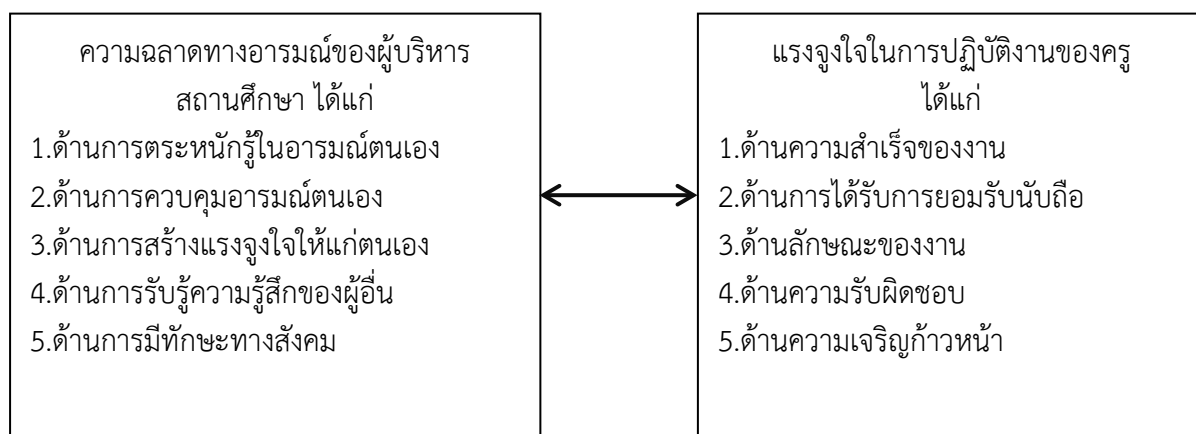
ปฐมวิทย์ วิจิรวาท (2565) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ตามลำดับ 2) ไม่มีความแตกต่างในระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และระดับของสถานศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



วลัยกร สีหาเสน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการจำแนกตามขนาดโรงเรียนในด้านลักษณะของงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,100 คน จากจำนวนสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 37 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, & Morrison (2018, หน้า 206) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จากนั้นได้ทำการเปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งขนาดของโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดกลาง 2) โรงเรียนขนาดใหญ่ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และสุ่มครูจากแต่ละสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ “แบบสอบถาม” เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์ค่า IOC อยู่ที่ 0.6 ขึ้นไปของข้อคำถามนั้น จึงถือว่าข้อคำถามนั้นนำไปใช้ได้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยพิจารณาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีจำนวน 34 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำนวน 7 ข้อ 5) ด้านการมีทักษะทางสังคม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีจำนวน 31 ข้อแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านลักษณะของงาน จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้การวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยและนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือ

2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำ แบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 ซึ่ง ใช้ได้ทั้งสิ้น 65 ข้อ

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.995

5) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 285 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาจัดข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2) จัดระเบียบข้อมูล รวบรวมคะแนนจากแบบสอบถาม



3) ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4) เสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation Coefficient : r_{xy}) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ถ้าหากว่าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบ หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทางตรงข้าม ถ้าหากว่าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวก หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ซึ่งสามารถใช้เกณฑ์แปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากการตอบแบบสอบถามของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จาก 37 โรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage : %) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	194	68.1
สูงกว่าปริญญาตรี	91	31.9
รวม	285	100.0
วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	133	46.7
มีวิทยฐานะ	152	53.3
รวม	285	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	70	24.6
ระหว่าง 5 – 10 ปี	93	32.6
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	122	42.8
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 มีวิทยฐานะ จำนวน 152 คน คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 53.30 และมีประสบการณ์การทำงาน และมีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545 น.103) ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n=285)

ด้านที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1)	4.53	0.65	มากที่สุด	3
2	ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2)	4.45	0.74	มาก	5
3	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (X_3)	4.55	0.66	มากที่สุด	1
4	ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	4.51	0.68	มากที่สุด	4
5	ด้านการมีทักษะทางสังคม (X_5)	4.54	0.67	มากที่สุด	2
รวม (X_{tot})		4.52	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ยกเว้นด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.55) รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.54) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.53) และด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.51) และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.45) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545 น.103) ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน (n=285)

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)	4.65	0.49	มากที่สุด	2
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2)	4.62	0.48	มากที่สุด	3
3	ด้านลักษณะของงาน (Y_3)	4.60	0.56	มากที่สุด	5
4	ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)	4.60	0.56	มากที่สุด	4
5	ด้านความเจริญก้าวหน้า (Y_5)	4.66	0.49	มากที่สุด	1
รวม		4.63	0.47	มากที่สุด	



จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X}=4.66$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.65$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.62$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.60$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.60$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	0.62**	0.57**	0.64**	0.64**	0.62**	0.68**
X ₂	0.53**	0.50**	0.60**	0.60**	0.62**	0.63**
X ₃	0.56**	0.51**	0.61**	0.65**	0.62**	0.65**
X ₄	0.57**	0.54**	0.69**	0.68**	0.65**	0.69**
X ₅	0.58**	0.55**	0.64**	0.71**	0.67**	0.69**
X _{tot}	0.61**	0.56**	0.67**	0.69**	0.67**	0.71**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.71^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X₁- X₅) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) คือ ด้านการมีทักษะทางสังคม ($r_{xy}=0.69^{**}$) ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ($r_{xy}=0.69^{**}$) ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ($r_{xy}=0.68^{**}$) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($r_{xy}=0.65^{**}$) และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ($r_{xy}=0.63^{**}$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้าน (Y₁ - Y₅) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) คือ ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy}=0.69^{**}$) ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy}=0.67^{**}$) ด้านความเจริญก้าวหน้า ($r_{xy}=0.67^{**}$) ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy}=0.61^{**}$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy}=0.56^{**}$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ($X_1 - X_5$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายด้าน ($Y_1 - Y_5$) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (X_4) กับด้านลักษณะของงาน (Y_3) ($r_{xy} = 0.69^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) กับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) ($r_{xy} = 0.50^{**}$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการควบคุมอารมณ์ตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ตามลำดับ การที่ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองอยู่ในลำดับแรก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถสร้างแรงจูงใจและตั้งเป้าหมายในการทำงานได้ดี มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำให้นักเรียนในโรงเรียนเชื่อมั่นในทิศทางการบริหารของตน แรงจูงใจในตนเองของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศภายในโรงเรียน หากผู้บริหารมีพลังในการทำงาน มีความกระตือรือร้น และแสดงออกถึงความมุ่งมั่น บุคลากรในโรงเรียนก็จะได้รับแรงบันดาลใจและทำงานด้วยทัศนคติที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุศยรัตน์ (2565) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนนั้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมองว่าผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา เพราะการที่ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้และมีความเข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่น จะสามารถช่วยส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านความเจริญก้าวหน้าที่ถูกจัดอยู่ในลำดับแรกแสดงให้เห็นว่าครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการพัฒนา และการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่ระบุว่าความต้องการในการได้รับการยอมรับและการบรรลุเป้าหมายทางอาชีพเป็นขั้นที่สำคัญของการเติมเต็มความต้องการสูงสุดของมนุษย์ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะถือเป็นแรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของครู และรองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูได้รับความรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อบรรลุเป้าหมายในงานที่ตนทำ การได้รับการยอมรับในผลสำเร็จเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ Vroom (1964) ที่กล่าวว่า คนทำงานมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อ



คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลที่ตรงกับความพยายามและความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ ที่ครูรู้สึกพึงพอใจ และมีกำลังใจเมื่อประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ถัดมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเพิ่มแรงจูงใจให้กับครูในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวคิดของ Herzberg (1966) ในทฤษฎี Two-Factor Theory กล่าวถึง "ปัจจัยจูงใจ" (Motivators) เช่น การได้รับการยอมรับหรือคำชื่นชม ที่สามารถทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี อินกอ (2563) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่าเมื่อครูมีแรงจูงใจสูง จะส่งผลต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสนับสนุนและพัฒนาแรงจูงใจให้กับครู เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดียิ่งขึ้นในโรงเรียน

3. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีผลทำให้แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เห็นความสำคัญในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มีการควบคุมอารมณ์ การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองโดยเฉพาะในด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและการมีทักษะทางสังคม เมื่อผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการอารมณ์และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาปียา สิมลา (2563) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงกัน

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมสูงสุด บ่งชี้ว่าผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกของครู และมีทักษะทางสังคมที่ดี เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรับฟังความคิดเห็น และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจของครูได้มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Daniel Goleman (1998) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือด้านการตระหนักรู้ในตนเอง แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์ และประเมินผลกระทบของการกระทำของตนเองต่อบุคลากรอื่นๆ สามารถกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยแรงจูงใจที่ดีขึ้น สะท้อนถึงความสำคัญของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เข้าใจบทบาทของตนเอง และสามารถส่งผ่านพลังงานเชิงบวกไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปานกลางค่อนข้างสูง แสดงถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจภายในสูง เช่น มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีทัศนคติที่ดีต่อการ

ทำงาน จะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจของครูได้ และความฉลาดทางอารมณ์ ในด้านการควบคุมตนเองกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าสัมพันธ์ต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และจัดการความเครียดได้ดี ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มั่นคง ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมีแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ค่านี้ต่ำที่สุดในกลุ่ม แสดงว่าปัจจัยนี้อาจมีผลกระทบน้อยกว่าปัจจัยด้านทักษะสังคมและการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและตระหนักถึงอารมณ์และความรู้สึกของครูได้ดีเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถจัดการความขัดแย้งและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ลักษณะงานที่มอบหมายมีความเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของครูมากขึ้น ส่งเสริมให้การทำงานเป็นองค์กรมีประสิทธิภาพ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งให้เห็นว่าความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์กับการที่ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งอาจหมายความว่าปัจจัยอื่นๆ ก็มีอิทธิพลต่อการได้รับการยอมรับนับถือของครูเช่นกัน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรอาจขึ้นอยู่กับความเป็นธรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อครู เช่น การให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน หรือการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา ถาปนแก้ว (2565) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และการควบคุมอารมณ์ตนเอง ตามลำดับ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเจริญก้าวหน้าความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยด้าน การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ใน



การส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาภาวะความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิมณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรกนก วงศ์กัลยา. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *คู่มือการจัดกิจกรรม ผูกคิดแก้ปัญหา พัฒนา EQ สำหรับอาสาสมัคร แก่นนำศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE (ฉบับปรับปรุง)*. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมวิทย์ วิจิรวาท. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาวินี อินกอ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 (1)*, 9 - 10 กรกฎาคม 2563.
- วลัยกร สีหาเสน. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกษะ ลาชะพน. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพมิวนาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุคนธ์ทิพย์ อินทรกมล, สุมาลี รามัญ และ ธีรนนท์ บุญอยู่. (2565). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 12(1), 60-69.
- สุจิตรา ถาปิ่นแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. เข้าถึงได้จาก https://www.planbkk.com/news-detail_656_77679
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อนุพล สนมศรี สนมศรี. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. (7th ed). New York: Morrison.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.