

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

(n = 132 คน)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	85	64.40
หญิง	47	35.60
รวม	132	100.00
อายุ		
30-39 ปี	39	29.50
40-49 ปี	34	25.80
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	59	44.70
รวม	132	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	56	42.42
ปริญญาโท	72	54.55
ปริญญาเอก	4	3.03
รวม	132	100.00
ประสบการณ์ในการบริหารงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	8	6.06
ตั้งแต่ 5-10 ปี	20	15.15
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	104	78.79
รวม	132	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.70 วุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 54.55 และมีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 78.79

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตาราง 2-5

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์	คะแนน		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านดี	50.02	6.50	เกณฑ์ปกติ
2. ด้านเก่ง	51.06	7.56	เกณฑ์ปกติ
3. ด้านสุข	42.67	9.02	เกณฑ์ปกติ

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านดี ด้านเก่ง ด้านสุข อยู่ในเกณฑ์ปกติทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้านจากมากไปน้อย คือ ด้านเก่ง ($\bar{X} = 51.06$) ด้านดี ($\bar{X} = 50.02$) และ ด้านสุข ($\bar{X} = 42.67$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านดี ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประทุมธานี เขต 1 และเขต 2

ด้านดี	คะแนน		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. เข้าใจและยอมรับอารมณ์ตนเอง	16.12	2.22	เกณฑ์ปกติ
2. เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น	15.93	2.66	เกณฑ์ปกติ
3. รับผิดชอบต่อส่วนรวม	17.97	3.08	เกณฑ์ปกติ

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีอยู่ในเกณฑ์ปกติทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 17.97$) การเข้าใจและยอมรับอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 16.12$) การเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น ($\bar{X} = 15.93$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2

ด้านเก่ง	คะแนน		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง	17.49	3.23	เกณฑ์ปกติ
2. สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	17.21	2.43	เกณฑ์ปกติ
3. การแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ	16.36	3.52	เกณฑ์ปกติ

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งอยู่ในเกณฑ์ปกติทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง ($\bar{X} = 17.49$) ความสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 17.21$) การแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 16.36$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านสุข
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2

ด้านสุข	คะแนน		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ภูมิใจในตนเอง	11.19	2.09	เกณฑ์ปกติ
2. พึงพอใจในชีวิต	15.55	4.73	ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ
3. มีความสามารถในการสร้างความสุขให้ตนเอง	15.93	3.47	ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข อยู่ในเกณฑ์ปกติ 1 ข้อ คือ ความภูมิใจในตนเอง ($\bar{X} = 11.19$) และต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ 2 ข้อ คือ ความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 15.55$) และมีความสามารถในการสร้างความสุขให้ตนเอง ($\bar{X} = 15.93$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ผลวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตาราง 6 -10

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล	ระดับพฤติกรรม		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง	4.24	0.47	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.27	0.58	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.50	0.39	มากที่สุด
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.49	0.44	มาก
รวม	4.38	0.39	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.50$) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.49$) ด้าน

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.27$) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และเขต 2

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระดับพฤติกรรม		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน	4.32	0.57	มาก
2. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา	4.32	0.63	มาก
3. นำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.17	0.79	มาก
4. เสนอแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.14	0.82	มาก
5. การวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.40	0.60	มาก
6. การดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	4.18	0.57	มาก
7. นำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาปฏิบัติ	4.19	0.66	มาก
รวม	4.24	0.47	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีระดับพฤติกรรมกรบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน ($\bar{X} = 4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เสนอแผนอัตรากำลังประจำปีของ

สถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อเขตพื้นที่การศึกษา
($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขานี
เขต 1 และเขต 2

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระดับพฤติกรรม		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้ บุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติ	4.25	0.81	มาก
2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มี ความซื่อตรง และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.16	0.86	มาก
3. การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.42	0.68	มาก
4. มีความกระตือรือร้น ที่จะรับบุคคลเข้าไป ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยตระหนักในสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา	4.41	0.68	มาก
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ สรรหาและแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.16	0.84	มาก
6. มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงตาม ความรู้ความสามารถ	4.27	0.66	มาก
7. มีการชี้แจงภาระงานตามมาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานต่อ บุคลากรก่อนปฏิบัติหน้าที่	4.25	0.67	มาก
รวม	4.27	0.58	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรเข้าไปปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้น ที่จะรับบุคคลเข้าไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยตระหนักในสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความซื่อตรง และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับพฤติกรรม		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมาย กติกา และระเบียบที่กำหนด	4.60	0.52	มากที่สุด
2. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อผู้ร่วมงาน	4.42	0.58	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.58	0.51	มากที่สุด
4. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น	4.63	0.51	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับพฤติกรรม		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
5. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.55	0.58	มากที่สุด
6. จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม คຸ້ມคຳกັບผลກຳປຸງປັດຈຳນວນ	4.27	0.67	มาก
รวม	4.50	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา คือ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมาย กติกา และระเบียบที่กำหนด ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม คຸ້ມคຳกັບผลກຳປຸງປັດຈຳນວນ ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 และเขต 2

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับพฤติกรรม		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน	4.47	0.61	มาก
2. บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอข้อมูลที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.42	0.60	มาก
3. เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัยในตนเอง	4.49	0.57	มาก
4. การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย	4.42	0.59	มาก
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและกติกาของสถานศึกษา	4.48	0.58	มาก
6. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.55	0.57	มากที่สุด
7. การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.62	0.51	มากที่สุด
8. มีความสนใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่จะป้องกันไม่ให้เกิดข้าราชการกระทำผิดวินัย	4.53	0.58	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับพฤติกรรม		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
9. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	4.52	0.57	มากที่สุด
10. มีการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน	4.46	0.58	มาก
รวม	4.49	0.44	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 และเขต 2 มีระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ บุคลากรมีโอกาสดูแลความคิดเห็น เสนอข้อมูลที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 และ เขต 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความฉลาดทาง

อารมณ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน วิเคราะห์ผลความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2

ความฉลาดทางอารมณ์	พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล
ด้านดี	.105
ด้านเก่ง	.196*
ด้านสุข	.139
ความฉลาดทางอารมณ์	.170

* $P < .05$

จากตาราง 11 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ภาพรวมไม่สัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่ำ ($r = .196$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05