

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ดำเนินการส่งด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับมาครบ 100% นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีความฉลาดทางอารมณ์ ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติ ทุกด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านเก่ง ด้านดี และด้านสุข
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก
3. ความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($r = .196$)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้นำประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ปกติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการรู้จักอารมณ์ของตนเอง สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ ใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์ เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น จนทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งการที่บุคคลจะได้รับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ รู้และเข้าใจหลักการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการบริหารบุคลากรในองค์กร เพื่อการบริหารสถานศึกษามีคุณภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ชงชัย ถาวร (2546 : 25) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำมา โดยเฉพาอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ผู้บริหารจะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จของงานจากความฉลาดทางอารมณ์ เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้บุคคลเรียนรู้ความสามารถของตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลได้ และธีระ ชัยยุทธธรรม (2544 : 37) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการรู้จัก เข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการกับตนเอง นอกจากนี้ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542 : 36) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ บาร์ออน (Bar – on, 1997 : 58) ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นขีดความสามารถและสมรรถนะ และทักษะทางจิตพิสัยที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ จ่านง ยินดี (2547 : 52-55) ที่ทำการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปกติ และจากการศึกษาของ ชงชัย ถาวร (2546 : 76-79) ได้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรีมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านสุข และด้านเก่ง อยู่ในระดับมาก

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ คือ รับผิดชอบต่อส่วนรวม เข้าใจและยอมรับอารมณ์ตนเอง และเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องเป็นไปตามระบบการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ ที่มีข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมสำหรับข้าราชการครู รวมทั้งข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้บริหารมีความพยายามในการเร่งพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยเน้นกระบวนการวางแผน กำกับ ติดตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษารุดูเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลเห็นคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับผิด พร้อมทั้งจะกล่าวคำขอโทษเมื่อตนเองกระทำผิด ซึ่ง เมเยอร์ และสโลเวย์ (Mayer & Salovey, 1997 : 10) ได้กล่าวว่า EQ คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง และรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ กรมสุขภาพจิต (2544 : 21-26) ที่ว่าการรู้เท่าทันตนเองบอกกับตัวเองได้ว่า ขณะนี้กำลังรู้สึกอย่างไร รู้ถึงความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อสคัญต่อความรู้สึกของตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองได้ สามารถเปิดใจพิจารณาเพื่อหาโอกาสปรับปรุงหรือเป็นข้อเตือนใจในการระมัดระวังการแสดงอารมณ์มากขึ้น คิดอยู่เสมอว่าอารมณ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นเองจากการกระตุ้นของปัจจัยภายนอก รับผิดชอบต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น แยกแยะวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยเหตุผล ไม่คิดเอาเองด้วยอคติ หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เพราะอาจทำให้การตีความในปัจจุบันผิดพลาดได้ สามารถจัดการกับความโกรธ ความหงุดหงิด ควบคุมตนเองให้ทำ ในสิ่งที่ถูกที่ควรได้ เป็นผู้มีควมรับผิดชอบ ใจกว้างสามารถรับฟังความคิด และข้อมูลใหม่ ๆ และปรับตัวต่อสภาพที่เปลี่ยนแปลงได้

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ คือ รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา และการแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะการบริหารสถานศึกษานอกจากผู้บริหารแล้วยังมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเรียนรู้จิตวิทยาสังคม เพื่อประสานงานกับผู้อื่น องค์กรเอกชน สมาคมและชมรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทำให้มีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ทั้งนี้ คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1997 : 42) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลังของตนเอง การรู้จักอารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่นได้ กรมสุขภาพจิต (2544 : 15-16) สรุปว่า ความสำเร็จในการทำงานหากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบ โดยเฉพาะการบริหาร “ความเก่งงาน” เพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอ หากยังต้องมี “ความเก่งคน” ประกอบด้วยปัญหาที่สร้างความยุ่งยากลำบากใจในการทำงานมักมาจากผู้ร่วมงานมากกว่าตัวงานจริง ๆ เพราะ

ในโลกของการทำงานในปัจจุบันเกี่ยวข้องกับคนหมู่มากต้องติดต่อประสานงาน เพื่อให้แต่ละฝ่ายขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข อยู่ในเกณฑ์ปกติ 1 ด้าน คือ ภูมิใจในตนเอง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาข้าราชการครูเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมภาควิชาการให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีสุนทรียภาพในชีวิตอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำรงตนได้อย่างเหมาะสม และเป็นตัวแบบของสังคม และหน่วยงานต้นสังกัดได้ดำเนินการ จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาจิตของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจัดให้เรียนรู้ในโครงการตามรอยพระยุคลบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จึงทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิตและมีความสุขสบายใจ ทั้งนี้โดนัลด์สัน (Donaldson, 1997 : 2) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และมีความสำคัญมากกว่าเขาวนปัญญา บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง สามารถที่จะเผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายในชีวิต มองโลกในแง่ดี และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ส่วนความพึงพอใจในชีวิต และมีความสามารถในการสร้างความสุขให้ตนเอง ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ อาจมีสาเหตุจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา และสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อม ทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจการเมือง จึงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และต้องปรับตัวยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พึงพอใจในสิ่งที่ตน มีอยู่และมีความมั่นคงในอารมณ์ โกลแมน (Goleman, 1997 : 125) และมีจุดมุ่งหมาย คือ ความเห็นอกเห็นใจ ทำให้เป็นคนดี ความมีสติ ทำให้เป็นคนมีคุณค่าและมีเป้าหมาย ความสามารถแก้ไขความขัดแย้ง ทำให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข กรมสุขภาพจิต (2544 : 3)

2. พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร สามารถดำเนินการกิจบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง

เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) การบริหารบุคคล เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติ ในกิจกรรม ทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ชงชัย สันติวงษ์. 2540 : 3) ข้อค้นพบ ครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สูดหทัย เบ็ญจศิริวรรณ (2548 : 21) ที่พบว่า การบริหารงาน บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543 : 76-78) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในชายแดน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมใน ระดับมาก โดยการวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ การกำหนดคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้งานที่กำหนดไว้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมี ประสิทธิภาพ ซึ่ง ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2532 : 377) กล่าวว่า แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้ที่มีอำนาจ จะได้ กำหนดแผนงานหรือโครงการไว้ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าหากขาดคนที่รับผิดชอบงาน ที่กำหนดไว้ หรือ คนที่รับผิดชอบงานนั้น ไม่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่มีอยู่ ความสำเร็จของแผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินอยู่ ก็จะไม่ได้ออกผลดีเท่าที่ควรจะเป็น และจากผลการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารมี พฤติกรรมเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในเรื่องการวิเคราะห์ ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน การจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษา นำแผนอัตรากำลังประจำปีของสถานศึกษาที่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนด ของ สำนักคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 8) ที่ว่า การกำหนดความต้องการบุคลากร นั้น จุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดให้สอดคล้องกับปริมาณงานของโรงเรียนและความเป็นไปได้ของ งบประมาณ หรือการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรที่โรงเรียนจะได้รับจากหน่วยเหนือ ผู้บริหาร อาจจะไม่ได้บุคลากรภายใน 2 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี แล้วแต่ความจำเป็นและริบด่วนของงาน เมื่อกำหนด จำนวนและประเภทของบุคลากรที่ต้องการแล้ว โรงเรียนจะเสนอข้อมูลไปยังหน่วยเหนือตามลำดับ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดสรรอัตรากำลังให้แก่โรงเรียน

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมระดับมาก โดย ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรเข้าไปปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพราะการบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้

สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหาร บุคคลให้เกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ เป็นภารกิจของหน่วยงานในอันที่จะให้บุคคลมาปฏิบัติตามต้องการ และเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543 : 76–77) พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่แต่ละด้านพบว่า ด้านการวางแผนการสรรหาและการใช้บุคลากรอยู่ในระดับมาก

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎ กติกา และระเบียบที่กำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรวัฒน์ ดาษดา (2547 : 65 – 66) พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการมอบหมายงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการรักษาบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาทัย เบ็ญจศิริวรรณ (2548 : 68 – 70) พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาและรักษาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดความต้องการบุคลากร และด้านการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมระดับมาก ทั้งนี้เพราะระเบียบวินัยมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่จะใช้ควบคุมความประพฤติของบุคคลโดยส่วนรวม นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่อง การดำเนินการทางวินัยมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาในการรักษาวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีความสนใจปัญหาและ

กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่จะป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ทั้งนี้เพราะต้องการให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบการบริหารงานของพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงต้อง มีความคล่องตัว ภายใต้อำนาจ ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ และเป็นไปตามกฎระเบียบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 และ เขต 2 มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมไม่สัมพันธ์กัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับต่ำ ($r = .196$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการหน้าที่ในการบริหารงานสถานศึกษาหลายด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ/การเงิน การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ที่ทำให้สถานศึกษาในความรับผิดชอบดูแลดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ จากภารกิจของ ผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎระเบียบ อาจส่งผลให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกทางอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม อันเกิดสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายในออกมา ซึ่ง คริสเตนเซน (Christensen. 1995 : 90) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่จะนำบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน กรมสุขภาพจิต (2543ก : 28) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นลักษณะของการที่บุคคลตระหนักรู้ รับรู้อารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน และ ความสามารถที่จะปรับหรือจัดการกับอารมณ์โดยการควบคุม สลายระบายอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นให้เกิดผลทางบวกทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข สำหรับการบริหารงานบุคคลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเพียงการควบคุมดูแลบุคลากรภายในสถานศึกษา ในเรื่องระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบของกระทรวง และการรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

เกี่ยวกับการวางแผนอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สำหรับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นหน้าที่ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่จะดำเนินงาน และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกทางด้านความคิด และวิธีการตัดสินใจที่แตกต่างกันไป ยึดถือการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด จากข้อค้นพบจะเห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในองค์กรประกอบด้านเก่ง มีความสัมพันธ์กันกับ การบริหารงานบุคคล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษารู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง ตัดสินใจและแก้ปัญหา การแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานบุคคล ดังที่ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2542 : 292) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นความสามารถที่ทำให้ตนเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีความหมาย มนุษย์แต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์กันไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ถ้าไม่มีศิลปะในการอยู่ร่วมกันแล้ว จะทำให้ชีวิตไม่มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย ถาวร (2546 : 15) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ สุวสุวรรณ (2544 : 23) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้ ถึงแม้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ และพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลในระดับต่ำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความฉลาดทางอารมณ์ด้านต่าง ๆ ไปพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น
 - 1.4 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลให้หน่วยงานต้นสังกัดนำไปพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เช่น
อำนาจการตัดสินใจ การจัดทำแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและความต้องการ
ของท้องถิ่น เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา