

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู

Emotional Intelligence of School Administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3 as Perceived by Teachers

แพรวพลอย โรจนกุล¹, ธนิช คุณเมธีกุล²

Praeploy Rochanakul¹, ad Thanique Kunametheekul²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: July 1, 2026 Revised: July 10, 2026 Accepted: July 30, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ตามการรับรู้ของครูและ (2) เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 293 คน การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหา กลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตาม สัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความ สอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความ แปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครูประถมศึกษา, การเปรียบเทียบ, สุพรรณบุรี

*Corresponding author. Tel.: 0615096592, Email address: imprae24@gmail.com วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา, 2(2), 152-165

Abstract

The research aimed to 1) Study emotional intelligence of school administrators under Suphanburi primary educational service area office 3 as perceived by teachers and 2) Compare emotional intelligence of school administrators as perceived by teachers. The sample size was a group of 293 teachers, resulting from Krejcie and Morgan's comparison table and proportional stratified random sampling method. The instrument for data collection was a five-rating scale constructed questionnaire, attached to its reliability of 0.95. The statistics used in analyzing quantitative data were percentage, arithmetic mean, standard deviation Independent t-test and One-way ANOVA.

The findings of independent study were as follows 1) The overall and individual dimensions of emotional quotient of school administrators were at a high level. 2) The comparison of emotional quotient of school administrators showed no significant differences overall when classified by educational attainment and work experience, whereas a statistically significant difference was found based on school size at the .05 level.

Keywords: Emotional Quotient, School Administrators, Primary School Teachers, Comparative Study, Suphanburi

บทนำ

การศึกษาในยุคปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมให้กับคนเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาประเทศโดยมีเป้าหมายหลักสำคัญเพื่อมุ่งประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับบุคคลและสังคม มุ่งเน้นให้คนในสังคมมีคุณภาพ สามารถแข่งขันบนเวทีโลกได้อย่างภาคภูมิใจ สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งผลิตเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนของประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ โลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรมในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลต่อระบบการศึกษาของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียนซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงกลายเป็นกลไกหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการ

กำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดด้านคุณภาพของผู้เรียนนั้น มิได้มีรูปแบบหรือวิธีการสำเร็จรูปที่ตายตัว หากแต่ต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้เชิงทฤษฎี ประสบการณ์ และคุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนิติบุคคลตามกฎหมาย ที่ครอบคลุมภารกิจหลักสี่ประการอันเป็นพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปอย่างมีระบบ นอกเหนือจากทักษะด้านการจัดการแล้ว ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวใจให้บุคลากร ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวังของหน่วยงานต้นสังกัดและสังคม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ในทุกมิติต่อไป (Yukl, 2013)

สังคมในปัจจุบันมักให้ความสำคัญกับการเป็นคนฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) ที่เน้นการคิดการจำ การใช้ภาษา การใช้เหตุผล การเชื่อมโยงและการคิดคำนวณมากกว่าการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่ เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการควบคุมอารมณ์ตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนทำให้หลายคนเข้าใจผิดว่าถ้าตนจะประสบความสำเร็จในชีวิตจะต้องเป็นคนเก่ง เฉลียวฉลาด มีสติปัญญาดี ซึ่งในความเป็นจริงนั้น การที่เราจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจะอาศัยเพียงสติปัญญาอย่างเดียวไม่ได้ ยังต้องคำนึงถึงความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาประกอบด้วย ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ แต่ความฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือสติปัญญามักจะติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย เรามักจะพบคนที่เรียนไม่เก่ง ไม่ได้มีสติปัญญาที่ฉลาดหลักแหลมที่สุด แต่สามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ แสดงว่าบุคคลเหล่านั้นมีความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักจัดการกับอารมณ์ตัวเองและอารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่นได้ดี (Dweck, 2006)

ในยุคที่การบริหารจัดการมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะทั้งด้านความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ ทักษะทางการบริหาร และที่สำคัญคือความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น หรือที่เรียกว่า “ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รับมือกับความขัดแย้ง สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งผลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวก ผู้บริหารที่มีภาวะทางอารมณ์ต่ำย่อมนำไปสู่ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ตลอดจนการตัดสินใจที่ผิดพลาด ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเพราะเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ นอกจากการบริหารขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือของคนใน

องค์กรด้วยลำพังผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ยังขาดทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และไม่สามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ผลดีแล้ว ย่อมไม่อาจที่จะบริหารงานในหน่วยงานนั้นให้มีประสิทธิภาพได้ (ภัทรวิดี เกษมพงศ์, 2569)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอด่านช้าง อำเภอหนองหญ้าไซ อำเภอเดิมบางนางบวช และอำเภอสามชูก รวม 126 โรงเรียน โดยในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน เป็นสัดส่วนส่วนสูง ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบททางไกล ผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทเช่นนี้จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรที่จำกัด การประสานงานกับชุมชนและผู้ปกครองในพื้นที่ทางไกล ตลอดจนการรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากรในสภาพแวดล้อมที่มีแรงกดดันสูง ล้วนเป็นสถานการณ์ที่ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์อย่างยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร แม้นโยบายดังกล่าวแต่ยังขาดงานวิจัยที่จะช่วยในการวิเคราะห์ ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การบริหารงานภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง 3. การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น 4. การจูงใจตนเอง 5. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กล่าวถึง องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ดี 2. เก่ง 3. สุข

กล่าวถึง องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี 4) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 5) ด้านทักษะทางสังคม (Goleman (1998, อ้างถึงใน รดาการ ฐิริพงษ์, 2558)

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความสามารถภายในตนเอง 2. ทักษะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ความสามารถในการปรับตัว 4. การจัดการกับความเครียด 5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (Bar-On and Parker (2006)

ได้เสนอโมเดลของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ ซึ่งนำไปสู่การวัดการประเมินที่เรียกว่า EQ Map ได้แก่ 1. ความรอบรู้ในอารมณ์ 2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ 3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ 4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (Cooper and Sawaf (1997)

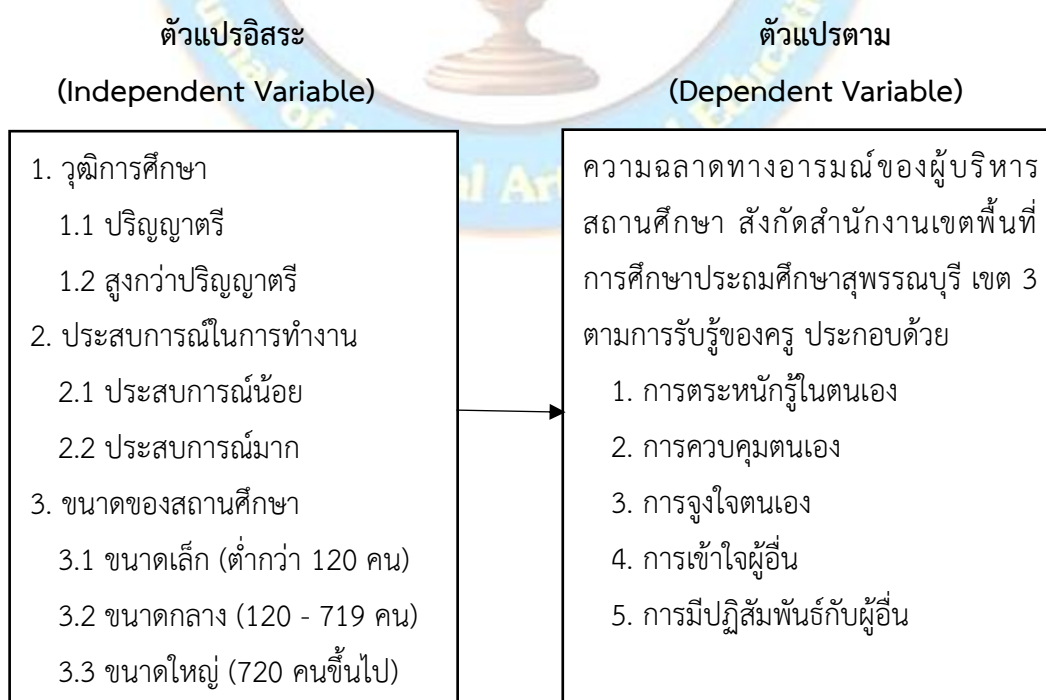
งานวิจัยในประเทศสนับสนุนความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังมีงานวิจัยของ ณัฐธิดา ไชยยศ (2567, น.34-37) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อนิรุทธ์ เฉิดแผ้ว, 2566)

งานวิจัยในต่างประเทศยืนยันในประเด็นเดียวกัน ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมพลังผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา: การปลดล็อกศักยภาพของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อตรวจสอบบทบาทของการเสริมพลังในฐานะตัวแปรส่งผ่าน 3. เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ซึ่งส่งผลให้ครูมีความเต็มใจในการทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ปกติ เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนดังงานวิจัยของ (Hsieh et al. (2024)

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู โดยใช้กรอบองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การตั้งใจในตนเอง 4) การเข้าใจผู้อื่น และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยวิเคราะห์จากแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2558) ,สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ,เจนวิทย์ จงใจ (2558) ,จารุวรรณ แป้นแจ้ง (2559) ,กนกพร โพธิมณ (2562) , Howard Gardner (1993) , Cooper and Sawaf (1997) , Goleman (2011) , Salovey and Mayer (1995) และ Bar-on and Parker (2006) จึงได้องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การตั้งใจในตนเอง 4) การเข้าใจผู้อื่น 5) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนที่เป็นระบบ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รวมทั้งสิ้น 126 โรงเรียน จำนวน 1,224 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนที่เหมาะสม (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการเติมคำลงในช่องว่าง และ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 (Rating Scale) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .88 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

บทสรุป

ผลการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู ดังแสดงในตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 คาเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู

ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการรับรู้ของครู			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.56	0.42	มากที่สุด	1
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.51	0.42	มากที่สุด	2
3. ด้านการจงใจในตนเอง	4.41	0.42	มาก	4
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.41	0.40	มาก	3
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.33	0.39	มาก	5
รวม	4.44	0.32	มาก	-

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการจงใจในตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($M = 4.56$) ด้านการควบคุมตนเอง ($M = 4.51$) ด้านการเข้าใจผู้อื่น ($M = 4.41$) ด้านการจงใจในตนเอง ($M = 4.41$) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($M = 4.33$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.55	.42	4.61	.42	-.91	.363
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.50	.42	4.56	.43	-.87	.383
3. ด้านการจงใจในตนเอง	4.40	.42	4.50	.44	-1.47	.142
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.40	.40	4.48	.40	-1.12	.265
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.33	.38	4.35	.40	-.35	.727

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน				t	p-value
	น้อย		มาก			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.55	.42	4.60	.44	-.85	.398
2. ด้านการควบคุมตนเอง	4.50	.42	4.55	.41	-.69	.492
3. ด้านการจงใจในตนเอง	4.39	.43	4.51	.38	-1.94	.054
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.39	.40	4.52	.38	-2.16*	.032
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.32	.40	4.38	.32	-.91	.366
รวม	4.43	.32	4.51	.29	-1.69	.091

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเข้าใจผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	0.63	3.62*	.025
ภายในกลุ่ม	50.51	290	0.17		
รวม	51.77	292			
2. ด้านการควบคุมตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.41	2	0.21	1.19	.307
ภายในกลุ่ม	50.55	290	0.17		
รวม	50.96	292			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ขนาดของสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
3. ด้านการจงใจในตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.60	3.39*	.035
ภายในกลุ่ม	51.00	290	0.18		
รวม	52.19	292			
4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.46	2	0.23	1.44	.238
ภายในกลุ่ม	46.24	290	0.16		
รวม	46.70	292			
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	4.13*	.017
ภายในกลุ่ม	42.21	290	0.15		
รวม	43.41	292			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	3.26	.040*
ภายในกลุ่ม	28.46	290	0.10		
รวม	29.10	292			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการควบคุมตนเอง และด้านการเข้าใจผู้อื่น เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

อภิปรายผล

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ซับซ้อน ทำให้ต้องมีการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการอารมณ์ตนเองและการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐิตาไชยยศ (2567, น. 34-37) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งบ่งบอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ในการบริหารงานบุคคลและการจัดการสถานศึกษา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อำนวย ทองโปรง (2565) ซึ่งเป็นการศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ อนุพล สมศรี (2565) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมการบริหารงานและการแสดงออกในสถานการณ์จริง โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางเชิงทฤษฎีในระดับสูง อีกทั้งครูทุกคนยังได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความเข้าใจด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับที่ใกล้เคียงกันส่งผลให้การรับรู้และการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2551) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมด้านอารมณ์และสังคมของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถรับรู้และประเมินได้จากการแสดงออกในชีวิตประจำวันโดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับ สุรางค์ โค้วตระกูล (2553) กล่าวว่า การรับรู้ด้านอารมณ์ของบุคคลเกิดจากประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งบุคคลที่อยู่ในบริบทเดียวกันมักมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ทำนองเดียวกับแนวคิดของอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2554) ที่ระบุว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะสำคัญในการทำงานและการบริหารคน ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถรับรู้ได้จากประสบการณ์ตรงของบุคลากรในองค์กรโดยปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอ โดยผ่านโครงการอบรมข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผลจากการอบรมดังกล่าวจะทำให้ครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานไม่ว่ามากหรือน้อยก็ตามได้รับการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น อีกทั้งครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมักพยายามที่จะเรียนรู้และเข้าใจวิธีการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การรับรู้ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อีระ รุญเจริญ (2563, น. 85-87) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาว่า ภาวะผู้นำและคุณลักษณะทางวิชาชีพสามารถสร้างและขัดเกลาได้โดยผ่านกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยต่างก็มีบรรทัดฐานในการมองคุณลักษณะทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่ใกล้เคียงกันอันเป็นผลมาจากมาตรฐานวิชาชีพเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมทักษะทางสังคมและเทคนิคการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีภายในองค์กรและการทำงานร่วมกับชุมชน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงจิตใจของบุคลากรครูโดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลซึ่งมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศเพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากการสั่งการตามระเบียบวาระงาน

1.3 ผู้บริหารควรปรับปรุงแบบการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมเชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มเติม เช่น บรรยากาศองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือความพึงพอใจในงานของครู เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ หรือข้ามสังกัดซึ่งมีความแตกต่างของบริบททางวัฒนธรรมองค์การที่อาจส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การสนใจในตนเอง 4) การเข้าใจผู้อื่น และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการประเมินดังกล่าวถูกสังเคราะห์ โดยผู้ศึกษาได้สรุปเป็นแผนภาพ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิณิ. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). รายงานการสำรวจสถานการณ์ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ประชากรไทย. กรมสุขภาพจิต.
- จารุณี รงค์บุตร และคณะ. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(4), 299-312.
- ทักษอร ฝีกวาจา. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธิดา ไชยยศ. (2567). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนิรุทธิ์ เฉิดแผ้ว และ อาคม อึ้งพวง. (2566). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการ จัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(2), 514-525.

- อำนวย ทองโปรง. (2565). ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(8), 450-462.
- สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต. (2563). รายงานประจำปี 2563 สถาบันราชานุกูล. กรมสุขภาพจิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและวิถีใหม่(New Normal) ของผู้เรียน*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568*. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์. พริกหวานกราฟฟิค.
- อุไรวรรณ ชูมี (2561). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence. In J. D. A. Parker & R. Bar-On (Eds.), *The handbook of emotional intelligence* (pp. 58–78). Jossey-Bass.
- Cherry, K. (2024). *Utilizing Emotional Intelligence in Communication*. Verywell Mind.
- Filice, L., & Weese, W. J. (2024). Developing Emotional Intelligence. *Encyclopedia*, 4(1), 582–593.
- Goleman, D., & Boyatzis, R. E. (2017). Emotional Intelligence Has 12 Competencies. Which Do You Need to Work On?. *Harvard Business Review*, 2-5.
- Henning, K., Gremel, J., & Wenzel, R. (2013). Development of a Short Emotional Intelligence Scale (SEIS) for adolescents. *International Journal of Environmental & Science Education*, 8(3), 441–454.
- Jain, D. (2020). Emotional Intelligence and Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(5), 5331-5337.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp.3–31). Basic Books.
- Salavera, C., Antoñanzas, J. L., Noé, R., & Teruel, P. (2014). Emotion and anxiety in teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 132(2014), 577–581.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence, Imagination, Cognition and Personality. *Advances in Applied Sociology*, 9(3), 185–211.
- Soriano-Sánchez, J. G. (2023). Benefits of Emotional Intelligence in School Adolescents: A Systematic Review. *Revista de Psicología y Educación*, 18(2), 235-245.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work*. Jossey-Bass.