เอกสารประกอบการประชุมนำเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ ครั้งที่ 18
ICE 2022
วันที่ 18 มิถุนายน 2565

นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ทางการศึกษา :
อนาคตและความท้าทายสู่การวิจัยทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน
และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในยุคปรกติใหม่

จัดทำโดย งานวิจัย บริการวิชาการ แผนและประกันคุณภาพ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ www.ice.educ.su.ac.th

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

Emotion Intelligence of School Administrators and Learing Organizations under the Office of Ayutthaya Primary Educational service Area

เบ็ญจกานต์ หนูขลิบ*

Banjakan Nuklib

อรสา จรูญธรรม**

Orasa Charoontham

ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์***

Chanchai Wongsirasawat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 367 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านมีความแตก

*นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail Address: ampere60@gmail.com

** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail Address : orasa74@gmail.com

*** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail Address : owen_toto@yahoo.com

ต่างกัน 2 ด้าน คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นพบว่าไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์/ องค์กรแห่งการเรียนรู้/ ขนาดสถานศึกษา

Abstract

This research is a survey research with objectives 1) to study the level of emotional intelligence of administrators of educational institutions and learning organizations. Under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2) to compare the emotional intelligence of administrators of educational institutions and learning organizations. Under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office The samples used in the research were teachers who were teaching in educational institutions. Under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office Academic Year 2021, a total of 367 People were calculated. The sample size was calculated using the Taro Yamane formula and stratified sampling was performed according to the school size. The instrument used for data collection was a 5-level estimation scale questionnaire with a confidence value of 0.98. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, and the statistics used to test the hypothesis and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research were as follows: 1) The study of emotional intelligence of educational institution administrators based on the opinions of teachers performing teaching duties found that the overall level was at a high level in all aspects. Results of a learning organization study Under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, it was found that the overall level was at a high level in all aspects. Classified according to the size of the schools of teachers performing teaching, it was found that overall they were different. And each aspect is different in 2 aspects: knowing one's own emotions the ability to perceive the emotions of others It was statistically significant at the .05 level, while the other aspects were not different. Comparative results of learning organizations Under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office Classified by the size of the schools of teachers performing teaching, it was found that the overall and each aspect were not different.

Keywords : Emotional Intelligence/ Organization of Learning/ School Size

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการอบรมสั่งสอน ด้านการจัดกิจกรรม และด้านการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้ไปสู่ความสำเร็จ (สุรัตน์ ไชยชมพู, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากครูทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาระค่อนข้างหนัก เพราะนอกจากจะต้องบริหารจัดการในสถานศึกษาแล้ว จะต้องประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นรู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ให้เป็นในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขและความสำเร็จในชีวิต (Gibbs, 1995) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์สูงยิ่งจะช่วยในการเพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง ให้มีความรักและความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาคนใกล้ชิด สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จนั้น ต้องมุงความสำเร็จของงาน และสามารถตอบสนองความต้องการ ที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้วย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมได้ (กนกอร ไชยกว้าง, 2560) ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่หากขาดความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่นและไม่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ได้ผลดีแล้ว ย่อมไม่สามารถบริหารงานให้องค์กรนั้นดำเนินการไปได้ด้วยดีหรือมีประสิทธิภาพได้ จากผลงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จเกิดจากความฉลาดทางอารมณ์ประมาณ 75-80% ขณะที่เป็นส่วนของสติปัญญามีเพียงเล็กน้อย ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาแล้วว่าการพัฒนาความรู้หรือเชาวน์ปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้คนเป็นคนดีได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมหรือความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่กันไปด้วยจึงจะสามารถนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ (ธิดารัตน์ รัศมี, 2556)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นศูนย์รวมของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร และสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กรมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะของการใฝ่รู้มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันวิเคราะห์พูดคุยถึงปรากฏการณ์จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไป มีการร่วมกันค้นหาแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีความตระหนักที่จะร่วมมือกันคิดหาวิธีการแนวทางในการนำเอาองค์ความรู้ที่มีมาต่อยอดใช้ประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรและชุมชน (ปัญญา เลิศไกร, 2554) ในการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้กับองค์กรได้นั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายทาง

การศึกษา การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การพัฒนาในเรื่องของการพัฒนาตนเอง โดยการควบคุมตนเอง และการรู้จักการเอาใจใส่ในบุคลากรที่มีส่วนช่วยผลักดันในการพัฒนานาองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้งานและผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเพราะอย่างยิ่งตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองที่จะเป็นส่วนช่วยผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้า และสามารถขับเคลื่อนองค์กรโดยการนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้ามาช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (กนกพร โพธิมณี, 2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้นโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ (สุภาวดี วุฒิรัตน์, 2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า 1) ระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับของการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ด้านของความสัมพันธ์กันของทั้งสองตัวแปรพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับมาก จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยในเรื่องของตัวผู้บริหารมีผลอย่างมากในสถานศึกษา โดยเฉพาะในการบริหารองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองในเรื่องของจิตใจ การควบคุมอารมณ์ของตนเอง และรู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเราก่อนที่จะบริหารองค์กรในด้านของงานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นได้มีผู้วิจัยแล้ว พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ (นครินศร์ จับจิตต์, 2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ จะเห็นได้ว่าในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเองก็ได้มีการนำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษาให้ก้าวหน้าทัดเทียม และก้าวทันในโลกแห่งการแข่งขัน (ภาวิณี ซุ่นทรัพย์, 2563) ได้ทำการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีการปฏิบัติ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การคิดอย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม แบบแผนความคิดอ่าน และความรอบรู้แห่งตน จะเห็นได้ว่าผู้ที่ศึกษาทั้งความฉลาดทางอารมณ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บุคคลทุกคนมีความฉลาดทางอารมณ์โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในระดับผู้บริหารที่ต้องดูแลผู้อื่น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจอารมณ์ของตนเองและบุคคลอื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าความฉลาดด้านอื่นๆเพราะความฉลาดทางอารมณ์ช่วยนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต โกลแมน (Goleman, 1998) ผู้บริหารที่มีความฉลาดและสามารถบริหารอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นที่รักและเคารพจากบุคคลที่ร่วมงานด้วย ซึ่งเป็นการง่ายในการชักจูงและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจและนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารอย่างแท้จริง จะเป็นเครื่องรับประกันความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหรืองานที่ท้าทายขึ้นโดยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทุกฝ่ายต่างได้ประโยชน์และมีความสุข (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2544) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีการแสดงออกที่เหมาะสม พร้อมรับฟังปัญหาของผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา สร้างความเป็นผู้นำที่มีการสร้างสรรค์ทั้งในด้านของบุคลิกและมนุษยสัมพันธ์ และสามารถสร้างการรู้จักใช้คนและครองใจคนได้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2543) การที่ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี โดยนำมาใช้กับการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของงานบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จดังจุดมุ่งหมายของงานที่ตั้งไว้ สามารถพัฒนาตัวแปรที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาสู่ความก้าวหน้า โดยตัวของบุคคลเป็นใจกลางในการบริหารไว้ว่าจะนำหลักการบริหารใดมาใช้ก็ตามตัวบุคคลจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการดำเนินการบริหารได้อย่างราบรื่นรวดเร็ว การเรียนรู้อยู่เสมอของบุคคลเป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ยังสามารถพัฒนาตนเองหรือองค์กรได้มากกว่าและเร็วกว่าผู้ที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้น้อย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เพื่อมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในอันดับแรก เพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฟูลเมอร์และคีย์ (Fulmer and Key, 1998) การเรียนรู้ในองค์กรของบุคลากร สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมาย การที่จะไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเริ่มต้นที่บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นอันดับแรกบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง มีแบบแผนความคิดทางจิตสำนึกของคนในองค์กร ซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์สอดคล้องกันภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เหตุผลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องมีส่วนช่วยสานความคิดดังกล่าวให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกร่วมและผูกพัน อาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่พร้อมจะทำงานร่วมกันได้กับผู้อื่น องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องพัฒนาความสามารถใน"ความคิดเชิงระบบ" มีความสามารถในการมองแบบองค์รวม

มีความสามารถในการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของปัจจัยต่าง ๆ และมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ว่าองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็น พนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร ล้วนแต่มีผลกระทบซึ่งกันและกัน การที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรหรือพฤติกรรมส่วนบุคคลจึงต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วยเช่นกัน เซงเก้ (Senge, 1990)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับตัวบุคคลในด้านของความฉลาดทางอารมณ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากร สถานศึกษาและตัวของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญคือ “บุคคล” ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กรที่มีทั้งงานและบุคคล โดยเฉพาะบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นเกิดจากบุคคล เพราะถ้าหากบุคคลเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ก็จะเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาซึ่งอยู่ในเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยมีครูทั้งหมดจำนวน 4,475 คน มีทั้งหมด 335 โรงเรียน

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนครู
ขนาดเล็ก	163	1,240	81	102
ขนาดกลาง	157	2,436	79	200
ขนาดใหญ่	15	799	8	65
รวม	335	4,475	168	367

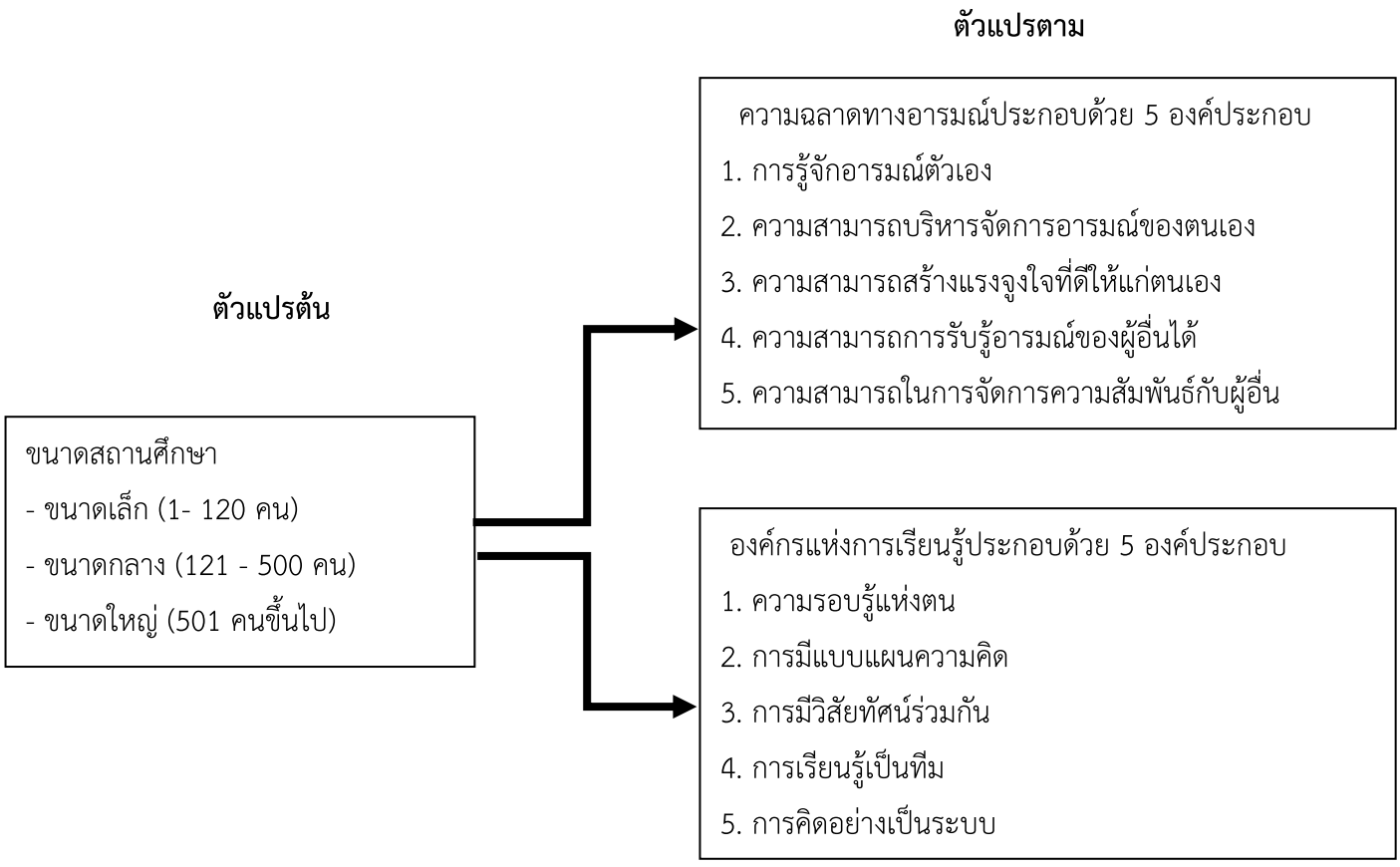
ประชากร : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2562

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1995) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรู้จักอารมณ์ตัวเอง 2) ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง 3) ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง 4) ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ 5) ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้แนวคิดของเซงเก้ (Senge, 1990) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ในการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ในด้านของความฉลาดทางอารมณ์ได้ใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1995) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้แนวคิดของเซงเก้ (Senge, 1990) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลทำวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียนที่ต้องการเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง 367 คน คิดเป็น 100 % ตรวจนับและตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach’s alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 โดยตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับ 0.97 และตอนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 0.98

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4,475 คน จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 335 โรงเรียน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา แบ่งได้เป็น 3 ขนาด ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ สุ่มสถานศึกษาร้อยละ 50 ของจำนวนสถานศึกษาแต่ละขนาดที่มีทั้งหมด 168 โรงเรียน สุ่มครูจากสถานศึกษาแต่ละขนาดตามสัดส่วนของประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
1.การรู้จักอารมณ์ตัวเอง (n=367)					
ระหว่างกลุ่ม	5.142	2	2.571	5.111*	.007
ภายในกลุ่ม	102.114	365	.503		
รวม	107.257	367			
2.ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (n=367)					
ระหว่างกลุ่ม	2.295	2	1.148	2.195	.114
ภายในกลุ่ม	106.122	365	.523		
รวม	108.417	367			
3. ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง (n=367)					
ระหว่างกลุ่ม	5.645	2	1.739	2.738	.067
ภายในกลุ่ม	143.527	365	.635		
รวม	149.172	367			
4. ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (n=367)					
ระหว่างกลุ่ม	5.645	2	2.822	3.992*	.020
ภายในกลุ่ม	143.527	365	.707		
รวม	149.172	367			
5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (n=367)					
ระหว่างกลุ่ม	3.314	2	1.657	2.809	.063
ภายในกลุ่ม	119.778	365	.590		
รวม	123.092	367			
โดยรวม ระหว่างกลุ่ม	3.713	2	1.856	3.665*	.027
ภายในกลุ่ม	102.820	365	.507		
รวม	106.533	367			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความแตกต่างกัน และรายด้านมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง และด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่

ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง		ขนาดของสถานศึกษา		
		สถานศึกษาขนาดเล็ก	สถานศึกษาขนาดกลาง	สถานศึกษาขนาดใหญ่
ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{x}$	3.67	4.16	3.89
สถานศึกษาขนาดเล็ก	3.67		0.49*	0.22
สถานศึกษาขนาดกลาง	4.16			0.28
สถานศึกษาขนาดใหญ่	3.89			
ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น		ขนาดของสถานศึกษา		
		สถานศึกษาขนาดเล็ก	สถานศึกษาขนาดกลาง	สถานศึกษาขนาดใหญ่
ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{x}$	3.69	4.09	3.72
สถานศึกษาขนาดเล็ก	3.69		0.40	0.03
สถานศึกษาขนาดกลาง	4.09			0.37*
สถานศึกษาขนาดใหญ่	3.72			

จากตารางที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ตนเองโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง และเมื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้		SS	df	MS	F	Sig.
ความรอบรู้แห่งตน	(n=367)					
	ระหว่างกลุ่ม	2.681	2	1.340	2.226	.111
	ภายในกลุ่ม	122.207	365	.602		
	รวม	124.888	367			
การมีแบบแผนความคิด	(n=367)					
	ระหว่างกลุ่ม	4.006	2	2.003	2.940	.055
	ภายในกลุ่ม	138.287	365	.681		
	รวม	142.293	367			
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	(n=367)					
	ระหว่างกลุ่ม	2.288	2	1.144	1.643	.196
	ภายในกลุ่ม	141.350	365	.696		
	รวม	143.637	367			
การเรียนรู้เป็นทีม	(n=367)					
	ระหว่างกลุ่ม	2.701	2	1.350	1.852	.160
	ภายในกลุ่ม	148.004	365	.729		
	รวม	150.705	367			
การคิดอย่างเป็นระบบ	(n=367)					
	ระหว่างกลุ่ม	3.038	2	1.519	2.361	.097
	ภายในกลุ่ม	130.585	365	.643		
	รวม	133.623	367			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.710	2	1.355	2.216	.112
	ภายในกลุ่ม	124.148	365	.612		
	รวม	126.858	367			

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง

ผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรอบรู้แห่งตน รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นทีม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ตนเอง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง และครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนมองว่าผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา มีการเข้าใจตนเองและผู้อื่นสามารถแยกแยะได้ รู้จักควบคุมตนอย่างมีเหตุผล มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่นรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการสภาวะอารมณ์หรือการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบของตนเองให้สามารถเผชิญอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ โดยมีพื้นฐานการควบคุมตนเอง ความสามารถในการรับรู้เข้าใจความรู้สึกและแรงผลักดันของตนเอง รู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยในตนเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ยอมรับของตนและแสดงพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม มีการจัดการตนเองที่ดี โดยมีความสามารถในการปรับตัว มีสุขภาพจิตดี ยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีเทคนิคการจัดการอารมณ์ได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำความเข้าใจยอมรับอารมณ์และจัดการสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกของตนเองมาสร้างเป็นพลังในการกระทำต่าง ๆ มองโลกในแง่ดีไม่ยึดติดกับผลประโยชน์หรือตำแหน่งมุ่งสู่เป้าหมายไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคสามารถ

บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักสังเกตความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ให้โอกาสและตระหนักถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีทักษะทางสังคมที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจมีความยืดหยุ่นสถานการณ์และสามารถแก้ปัญหา สามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสอดคล้อง ธิดารัตน์ รัศมี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนมองว่าผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา มองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝนอบรมตนเอง ด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านของตนเอง และการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น มีความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร รับรู้สภาพความจริงของตนเองและองค์กร ปรับเปลี่ยนเพื่อสิ่งที่ศึกษาในแต่ละสถานการณ์ มีการแบ่งปันความคิดเห็นจากการอยู่ร่วมกัน ซึ่งการมีแบบแผนการคิดที่ต่างกันจะทำให้เกิดความรู้ที่แตกต่างและนำความรู้ มุมมองมาแลกเปลี่ยนกัน มีการจำแนก แยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร โน้มน้าวให้ไปในทิศทางปฏิบัติร่วมกัน มีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากร มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะทำให้องค์กรมีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลในองค์กรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีม จัดแนวคิดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ในแนวทางเดียวกันมีการมองเห็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผนเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ตนเอง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง และครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น โดยรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารแต่ละคนมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านในเรื่องของการรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง ความสามารถการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้เข้าใจตนเองและผู้อื่น โดยสามารถแยกแยะมีการจัดการของตนเอง รู้จักควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผล มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่นรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้วยการจัดการสภาวะต่าง ๆ ของตนเอง มีการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบของตนเองให้สามารถเผชิญอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (กนกพร โพธิมณี, 2562) ได้การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้นโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารในองค์กรที่ดี มีการจัดการพื้นฐานทางความคิดที่เป็นระบบในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร สร้างศักยภาพในเชิงปฏิบัติ เพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้า ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทักษะระหว่างกันและมีความตระหนักที่จะร่วมมือกันคิดหาวิธีการแนวทางในการนำเอาองค์ความรู้ที่มีมาต่อยอดใช้ประโยชน์ให้เกิดกับองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สุมณฑา ทายุโก, 2557) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า จำแนกตามตัวแปร เพศ และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในการนี้อาจจะเป็นไปด้วยการที่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับศักยภาพของตนเองก่อน กล้าที่จะตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย พร้อมที่จะผลัดดันตนให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จ ให้กำลังใจตนเอง ปรับปรุงตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ซึ่งการกระทำดังกล่าวมีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการตื่นตัวในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างสภาวะอารมณ์กับความรู้สึกของตนเองก่อน เพื่อสามารถแสดงออกทางสีหน้า แววตา การกระทำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม รู้ถึงสาเหตุของพฤติกรรมและมีความเข้าใจในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนก่อน เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วสร้างทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่ไปในทิศทางเดียวกัน โน้มน้าวให้ไปในทิศทางปฏิบัติร่วมกัน มีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มทให้กับองค์กรจะทำให้องค์กรมีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการสร้าง

3. สร้างความตระหนักให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน การนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กนกพร โพธิมณี. (2562). **การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กนกอร ไชยกว้าง. (2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภารตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.**

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทร์. (2544). **ยอดกลยุทธ์การบริหารสาหรับองค์การยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ธิดารัตน์ รัศมี. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธรรมรัตน์ ธรรมพุทธวงศ์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นครินศร์ จับจิตต์. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปัญญา เลิศไกร. (2554). **องค์กรแห่งการเรียนรู้.** นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พรวิภา สุขศรีเมือง. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3”. **วารสารบัณฑิตศึกษา** 11(53).

ภาวิณี ซุ่นทรัพย์. (2563). “ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม”. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 11(1).

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2543). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด.

สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุมณฑา ทายุโก. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557) “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา”. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา** 8(2).

Bar-On, R. (1997). **Reuven EQ-I Bar-on Emotional Quotient Inventory: User’s Manual.** Toronto: Multi-Health System.

Cooper, R. K., and Sawaf, A. (1997). **Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization.** New York: Grosset & Putnum.

Fulmer, R., and Key, B. (1998). “A Conversation with Peter Senge: New Developments in Organization Leaning”. **Organizational Dynamics** 27(2): 330-425.

Gibbs, N. (1995). **" The EQ Factor " Time 2.** (October).

Goleman, D. (1995). **Emotional Intelligence: Why it Can Matter More than IQ.** New York: Bantum Book.

_____. (1998). **Working with Emotional Intelligence.** New York: Bantam Books.

Grader. B. L. (2003). **Learning Organization Practices in Public Schools: A Middle School Case Study**. Doctoral Dissertation, Educational Administration, The University of New Mexico.

Salovey, P., and Mayer. (1990). “**Emotional Intelligence” Imagination Cognition and Personality.** 9(102): 185-211.

Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.** New York: Doubleday Currency.