

การกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Emotional regulation and educational institution effectiveness of educational personnel, affiliated with the Office of the Educational Service Area

เพียงอูมา ชุมศรี¹, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ² และ ในตะวัน กำหม่อม³

Phiang-Uma Chumsri¹, Sopee Wiwatchankrit² and Naitawan Kumhom³

^{1,2,3}สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2,3}Department of Educational Administration,

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College

Corresponding author, e-mail: ³plu1234@hotmail.com

Received: March 13, 2025; Revised: May 30, 2025; Accepted: May 31, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.878 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การกำกับอารมณ์โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านการประเมินความคิด รองลงมา คือด้านการปรับความสนใจ ด้านการเลือกและปรับสถานการณ์ และอันดับต่ำสุด คือ ด้านการตอบสนองด้วยความอ่อนคลาย 2) ประสิทธิภาพสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาคือด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบริหารบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การกำกับอารมณ์, ประสิทธิภาพ, การบริหาร

Abstract

This research aimed to examine: 1) the level of emotional regulation among educational personnel, 2) the level of educational institution effectiveness of educational personnel, and 3) the relationship between emotional regulation and educational institution effectiveness of educational personnel affiliated with the Office of the Educational Service Area. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 385 educational personnel, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire that was validated for content validity (IOC) and demonstrated a reliability coefficient of 0.878. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) overall, emotional regulation was at a high level. When considering each dimension, the highest was cognitive appraisal, followed by attention modification, situation selection and modification, and the lowest was relaxation response; 2) the overall effectiveness of educational institutions was also at a high level. The highest dimension was academic administration, followed by general administration, budget administration, and the lowest was personnel administration; 3) emotional regulation was moderately and positively correlated with educational institution effectiveness of educational personnel affiliated with the Office of the Educational Service Area, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Emotion Regulation, Effectiveness, Administration

บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษามีความซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนับสนุน ซึ่งต้องทำงานร่วมกันภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากนโยบายทางการศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคม และเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ความท้าทายเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรคือ การกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation) เนื่องจากการบริหารจัดการอารมณ์ที่เหมาะสมช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่กดดัน ลดความขัดแย้งในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนา (กรมสุขภาพจิต, 2554) นอกจากนี้ งานวิจัยหลายฉบับระบุว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานศึกษา (Goleman, 1998) อย่างไรก็ตาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษากับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษายังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นศูนย์กลางการบริหารและกำกับดูแลสถานศึกษาในระดับท้องถิ่น ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อวิเคราะห์บทบาทของการกำกับอารมณ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารองค์กรที่ดีขึ้นและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

แม้ว่าการกำกับอารมณ์จะได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่ามีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของบุคลากรในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยแรงกดดัน เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความคาดหวังจากผู้บริหารและผู้ปกครอง ตลอดจนปัญหาด้านทรัพยากรและนโยบายทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดและความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งอาจนำไปสู่การลดลงของประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการเรียนการสอน (กรมสุขภาพจิต, 2554) นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาการกำกับอารมณ์ในบริบทของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังมีการศึกษาที่จำกัดในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะในระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแล และพัฒนานโยบายด้านการศึกษาของประเทศ ดังนั้น การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์และประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมทักษะการกำกับอารมณ์ของบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพของการศึกษาในระยะยาว

แนวคิดเรื่อง การกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation) ได้รับการพัฒนาและอธิบายผ่านกรอบแนวคิดทางจิตวิทยาหลายแขนง โดย Gross (1998) ได้นำเสนอ ทฤษฎีการกำกับอารมณ์ (Emotional Regulation Theory) ซึ่งระบุว่าบุคคลสามารถควบคุมและปรับเปลี่ยนอารมณ์ของตนเองผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ เช่น การเลือกสถานการณ์ การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม การควบคุมความสนใจ และการประเมินทางปัญญา แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน (Mayer & Salovey, 1997) นอกจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษา (Educational Effectiveness) ยังได้รับการพัฒนาในเชิงบริหารการศึกษา โดยเน้นถึงองค์ประกอบสำคัญ เช่น การบริหารเชิงวิชาการ การบริหารบุคลากร การจัดการทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (Hoy & Miskel, 2013) จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าการกำกับอารมณ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากร ตัวอย่างเช่น Goleman (1998) ระบุว่า ผู้ที่มีระดับวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงจะสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถรับมือกับความกดดันในการทำงานได้ดีขึ้น นอกจากนี้ รัชพงษ์ ปาละหงษา (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางอารมณ์ของบุคลากรกับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการบริหารจัดการอารมณ์ที่ดี มีแนวโน้มที่จะสร้างสรรค์การเรียนการสอนและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในการศึกษาการกำกับอารมณ์ในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาในระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้นเพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทไทย

จากข้อจำกัดที่พบในการศึกษาก่อนหน้านี้เกี่ยวกับการกำกับอารมณ์และประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ และเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของการกำกับอารมณ์ต่อคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

คาดว่าผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการกำกับอารมณ์อย่างเหมาะสม ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้เพื่อสนับสนุนนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษา และพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาในและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา แต่เนื่องจากประชากรเป็นกลุ่มใหญ่ และไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่ชัด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอิงจากหลักการทางสถิติ โดยใช้สูตร

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาดแน่นอน ซึ่งพัฒนาโดย Krejcie และ Morgan (1970)

สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1 - P)}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าคงที่จากตาราง Z สำหรับระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเท่ากับ 1.96

P = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะตรงกับที่สนใจ กำหนดไว้ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดเมื่อไม่มีข้อมูลล่วงหน้า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ ± 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ว่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{(0.05)^2} \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น) (Krejcie & Morgan, 1970)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน 385 ฉบับ และแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่

1. การเลือกและปรับสถานการณ์
2. การปรับความสนใจ
3. การประเมินความคิด
4. การตอบสนองด้วยความผ่อนคลาย

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารบุคลากร
4. การบริหารทั่วไป (Likert, 1967 อ้างใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

2. ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา 30 คน ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

3. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990 อ้างใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.878 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ตามเกณฑ์ของ Best ที่กำหนดว่าค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับการใช้ในการวิจัย (Best and Kahn, 2006)

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงรายละเอียดและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม หากพบว่าไม่สมบูรณ์จะดำเนินการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา

- ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

- ใช้ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยอิงตามแนวคิดของ Best (1977)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

- ใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

กำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ค่า Pearson's r	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.90	ความสัมพันธ์สูงมาก
0.71 - 0.90	ความสัมพันธ์สูง
0.30 - 0.70	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	ความสัมพันธ์ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แม่นยำและเชื่อถือได้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับการกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวม บุคลากรทางการศึกษามีระดับการกำกับอารมณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการปรับความสนใจ ตามด้วย ด้านการเลือกและปรับสถานการณ์ ส่วน ด้านการตอบสนองด้วยความผ่อนคลาย เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวม ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามด้วย ด้านการบริหารงบประมาณ ขณะที่ ด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอารมณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า โดยรวมแล้ว การกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ การบริหารทั่วไป ตามด้วย การบริหารงบประมาณ และ การบริหารบุคคล มีความสัมพันธ์ต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม การกำกับอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้ดีเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินความคิด

ได้รับคะแนนสูงสุด สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการปรับมุมมองและทำความเข้าใจอารมณ์ของตนเองเพื่อให้สามารถควบคุมและตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ด้านการปรับความสนใจ อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งแสดงถึงความสามารถของบุคลากรในการควบคุมและเปลี่ยนโฟกัสไปยังสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน แทนที่จะจดจ่ออยู่กับปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความเครียดหรืออารมณ์เชิงลบ ด้านการเลือกและปรับสถานการณ์ ได้รับคะแนนในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งหมายความว่าบุคลากรสามารถหลีกเลี่ยงหรือปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของตนเองเพื่อช่วยลดผลกระทบของอารมณ์เชิงลบได้ อย่างไรก็ตาม ด้านการตอบสนองด้วยความอ่อนคลาย ได้รับคะแนนต่ำสุด สะท้อนถึงข้อจำกัดของบุคลากรในการใช้วิธีการจัดการอารมณ์ด้วยเทคนิคการผ่อนคลาย เช่น การจัดการความเครียดทางกายภาพหรือการควบคุมอารมณ์ด้วยกระบวนการทางจิตวิทยา ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก วงศ์กัลยา และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2567) ซึ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการอารมณ์ตนเองและการรับรู้อารมณ์ตนเองเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการควบคุมอารมณ์และบริหารความรู้สึกรองตนเองได้ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ มณีรัตนเลิศวานิช (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารภายในสถานศึกษา พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้าน การจูงใจตนเองและการจัดการอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารอารมณ์เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพิธิตา ชำนาญกุล (2561) ซึ่งศึกษาการเสริมสร้างการกำกับอารมณ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับการกำกับอารมณ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกฝนและพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในบริบทของการทำงานที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร ทิรัญธนยรัศมี และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2561) ซึ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีและสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ได้รับคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ตามด้วย ด้านการบริหารงบประมาณ ขณะที่ ด้านการบริหารบุคคล ได้รับคะแนนต่ำสุด ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ซึ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า

ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลย์ สิทธิทอง (2563) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชพงษ์ ปาละหงษา (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารบุคคล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับอาารมณกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้ว การกำกับอาารมณของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการกำกับอาารมณของบุคลากร รองลงมาคือ การบริหารทั่วไป ตามด้วย การบริหารงบประมาณ และ การบริหารบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ซึ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของการบริหารจัดการที่ดีในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชพงษ์ ปาละหงษา (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านบุคลากรและการบริหารอาารมณมีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ มณีนรัตน์เลิศวานิช (2562) ซึ่งพบว่า อิทธิพลของความฉลาดทางอาารมณของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในอาารมณตนเอง การมีทักษะทางสังคม และการจัดการอาารมณของตนเอง ส่งผลต่อผลการสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการกำกับอาารมณในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

จาก อภิปรายผลการวิจัยทั้ง 3 ข้อที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระดับการกำกับอาารมณที่ดี โดยเฉพาะด้าน การประเมินความคิดและการปรับ

ความสนใจ ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้านการตอบสนองด้วยความอ่อนคลายเป็นจุดที่ต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในขณะที่ การบริหารบุคคลได้รับความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรที่ยังต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งนี้ การกำกับอารมณ์ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการและการบริหารทั่วไป ดังนั้น ควรมีแนวทางในการ พัฒนาทักษะการกำกับอารมณ์ โดยเฉพาะด้านการตอบสนองด้วยความอ่อนคลาย และปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 บุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานเมื่อพบว่าสถานการณ์ไม่เหมาะสม
- 1.2 บุคลากรทางการศึกษาต้องสามารถรักษาความสนใจและมุ่งมั่นไปทำงานที่ทำอยู่เมื่อมีสิ่งรบกวนภายนอก
- 1.3 บุคลากรทางการศึกษาต้องมีวิธีการปรับความคิดของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 1.4 บุคลากรทางการศึกษาต้องสามารถควบคุมความเครียดของตนเองในสถานการณ์ที่ท้าทาย

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาการกำกับอารมณ์ในกลุ่มอาชีพที่มีแนวโน้มเผชิญกับสภาวะ ความกดดัน และความเครียดอื่น เช่น บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีเนื้องานเกี่ยวข้องด้านการศึกษา
- 2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

กรกนก วงศ์กัลยา และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2567). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต*, 30(1), 201-220.

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกชุดย่อ*. ฉบับภาษาไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.dmh.go.th/test/whoqol/> [2 ธันวาคม 2567].
- ชัยพงษ์ ปาละหงษา, วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ และ ในตะวัน กำหอม. (2565). ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิภาพการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยา การ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการรัตนบุคย์*, 4(3), 151-162.
- ธัญพร หิรัญธนยศมี และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 434-445.
- นิพิธิตา ชำนาญกุล. (2561). การเสริมสร้างการกำกับอารมณ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยการให้คำปรึกษา แบบกลุ่มตามแนวคิดพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม. *ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยทองสุข. โรงพิมพ์ทีคอม.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธาทิพย์ มณีรัตนเลิศวานิช และ นิมิตร มั่งมีทรัพย์. (2562). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการสื่อสารภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 10(2), 99-112.
- Best, J.W. and Kahn, J.V. (2006). *Research in Education*. 10th Edition. Cape Town : Pearson Education Inc.
- Corey, G. (2008). *Theory and practice of group counseling*. California : Thompson Brook Cole Inc.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. London : Bloomsbury.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mayer, J.D. and Salovey, P. (1997). *What Is Emotional Intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. New York : Basic Books.
- Roderick, A. Baron. (1997). *Psychology The Essential Science*. Boston : Renslaer Polytechnic Institute.