

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

พุทธรพร สระแก้ว^{1*} และ รong ปัญสังกา²
PUTTAPORN SRAKAEW^{1*} and RONG PUNSUNGKA²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .983 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ และโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังการปรับโมเดล โดยมีค่า $\chi^2 = 5.619$, $df = 2$, $p = .060$, $RMSEA = .067$, $GFI = .995$ และ $AGFI = .959$

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ; ความฉลาดทางอารมณ์ ; ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College.

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Faculty of Education, Santapol College.

* Corresponding Author, Email: puttps@outlook.com

Received: Feb 21, 2026, Revised: Mar 21, 2026, Accepted: Mar 22, 2026

ABSTRACT

This research aimed to examine the components of emotional intelligence and to validate the structural model of educational administrators' emotional intelligence against empirical data in the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 400 educational administrators and teachers selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .983. Data were analyzed using descriptive statistics and confirmatory factor analysis.

The results indicated that the model comprised five main components, 17 sub-components, and 69 indicators. The model demonstrated a good fit to the empirical data after modification, with the following fit indices: $\chi^2 = 5.619$, $df = 2$, $p = .060$, $RMSEA = .067$, $GFI = .995$, and $AGFI = .959$.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis ; Emotional Intelligence ; Educational Administrators

บทนำ

ในบริบทโลกยุค VUCA ที่เต็มไปด้วยความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัย “ทุนมนุษย์” ที่มีคุณภาพจากระบบการศึกษาที่สามารถเสริมสร้างทักษะการคิด การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความสามารถในการปรับตัว (สุกัญญา แซ่มซ้อย, พรเทพรัตน์ วิจิตร, ศิริพร พงศ์ทวี, และ อรทัย มูลคำ, 2560) ประเทศไทยจึงกำหนดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ในระบบการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดคุณภาพและทิศทางของสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถด้านวิชาการเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่จำเป็นต้องมี “ความฉลาดทางอารมณ์” ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถตระหนักรู้ตนเอง ควบคุมอารมณ์ เข้าใจผู้อื่น และบริหารความสัมพันธ์ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goleman, 1995 ; 1998) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล ของผู้นำ บรรยากาศองค์กร และความผูกพันของบุคลากร (Miao, Humphrey, & Qian, 2020 ; Serrat, 2021 ; Fosslie & Duffy, 2022)

ในระดับพื้นที่ จังหวัดอุดรธานีซึ่งเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสถานศึกษาจำนวนมากกระจายทั้งในเขตเมืองและชนบท ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ยังมีสัดส่วนสูงและประสบปัญหาครูไม่ครบชั้น รวมถึงภาระงานด้านการบริหารที่เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกัน ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สะท้อนว่าคุณภาพผู้เรียนในบางกลุ่มสาระยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564 – 2566)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีบริบททั้งชนบทและชนบท ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญความท้าทายทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร และความร่วมมือจากชุมชน หากขาดความฉลาดทางอารมณ์ อาจส่งผลกระทบต่อ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จึงมีความสำคัญเพื่อยืนยันโครงสร้างองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

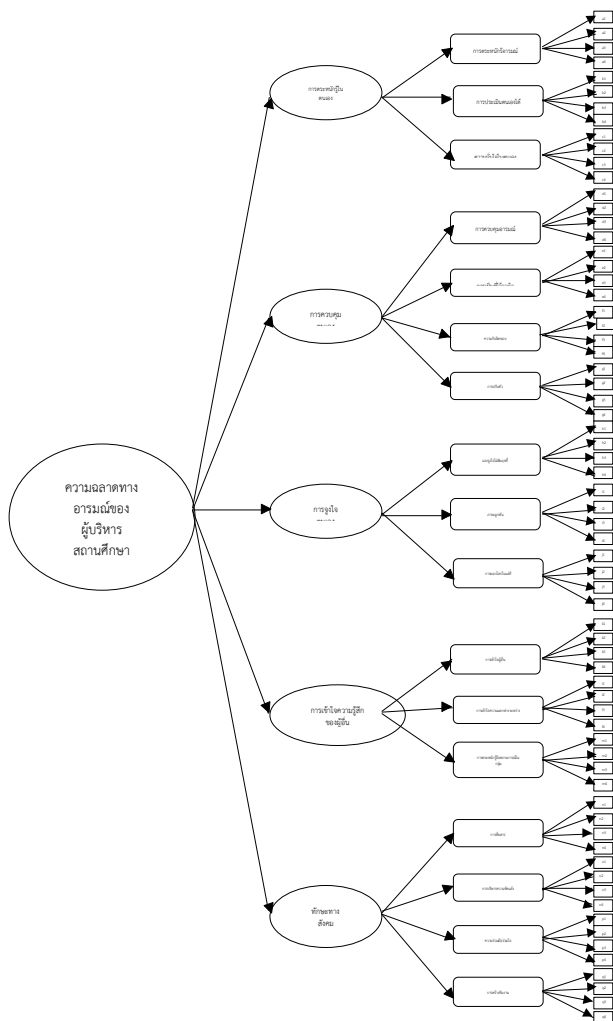
เพื่อศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน

ระหว่างโมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐาน
ของการวิจัย คือ โมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,473 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 214 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,259 คน
(ข้อมูล ณ วันที่ 27 มิถุนายน 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับ
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่เพื่อให้ค่าพารามิเตอร์มีเสถียรภาพ จากเกณฑ์ 10 - 20 คน
ต่อตัวแปร และไม่ควรต่ำกว่า 300 - 400 คน (Hair Jr., Black, Babin,
Anderson, & Tatham, 2019 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) งานวิจัยนี้
มีตัวแปร 17 ตัวแปร ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 340 คน
ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน เพื่อเพิ่มความมั่นคง
ของโมเดลและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างจำนวน
400 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 35 คน และครูผู้สอน
365 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม
ในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตำแหน่ง และ
ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกคำตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบความฉลาด
ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม
แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด,
2560) เพื่อวัดระดับและตรวจสอบความสอดคล้องของ
องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

การพัฒนาเครื่องมือ เริ่มจากการศึกษาหลักการ แนวคิด
ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบ
และตัวชี้วัดของความฉลาดทางอารมณ์ จากนั้นจึงสร้างข้อคำถาม
และนำเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
ก่อนปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

ต่อมาแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิง
เนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ด้วยดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถาม
ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วย

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .983

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งจัดทำในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google form โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมแนบลิงก์ และ QR Code ของแบบสอบถาม เสนอผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับอนุญาตก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ และติดตามการตอบแบบสอบถามโดยตรวจสอบสถานะในระบบ Google form อย่างสม่ำเสมอ
3. เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยปิดการรับแบบสอบถาม และตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้องของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .30 และวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser - meyer olkin measure of sampling adequacy (KMO) และ Bartlett's test of sphericity approx. Chi - square โดยค่า KMO ต้องมีค่าเข้าใกล้ 1.00 และ ค่า KMO มีค่าตั้งแต่ .60 ขึ้นไป จะมีความเหมาะสมที่จะนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบของรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) และ 2) ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) ค่าความเบ้ (Skewness) และ 4) ค่าความโด่ง (Kurtosis)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ได้แก่ 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) 2) ค่าดัชนี KMO (Kaiser - meyer olkin measure of sampling adequacy) และ 3) ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of sphericity)
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าสถิติตามเกณฑ์ (Hair et al., 2019) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติชี้วัดความเหมาะสมของโมเดล

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา
1. ค่า Chi -square (χ^2)	พิจารณาที่ค่า p - value ต้องสูงกว่า .05 จะแสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Goodness - of - fit) และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ค่าไค - สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df)	ค่าที่ได้ไม่เกิน 3.00 จะเป็นค่าที่ดี และถ้าค่ายิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root mean square residual : RMR)	ค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square of error approximation : RMSEA)	ค่าดัชนี RMSEA จะต้องน้อยกว่า .08 ถ้าค่ายิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่า โมเดลมีความคลาดเคลื่อนน้อย จึงมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of fit index : GFI)	ค่าดัชนี GFI ต้องมากกว่า .90 และถ้าค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
6. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit Index : AGFI)	ค่าดัชนี AGFI ต้องมากกว่า .90 และถ้าค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
7. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index : CFI)	ค่า CFI อยู่ระหว่าง 0 และ 1 และหากค่า CFI มีค่าดัชนีมากกว่า .90 เป็นระดับที่โมเดลควรถูกยอมรับ
8. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Tucker - Lewis index : TLI)	ควรมีค่าระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนีที่ระดับ .90 เป็นระดับที่โมเดลควรจะถูกยอมรับ
9. ค่าดัชนีแสดงค่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่จะยอมรับดัชนีแสดงสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN : Hoelter)	ค่า CN ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 200

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ต้องการศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ 2) ด้านการประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง และ 3) ด้านความมั่นใจในตนเอง

1.2 การควบคุมตนเอง มี 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการควบคุมอารมณ์ 2) ด้านการเป็นที่ไว้วางใจ 3) ด้านความรับผิดชอบ และ 4) ด้านการปรับตัว

1.3 การมุ่งใจตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ด้านภาระผูกพัน และ 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี

1.4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 2) ด้านการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 3) ด้านการตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ในกลุ่ม

1.5 ทักษะทางสังคม มี 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการบริหารความขัดแย้ง 3) ด้านความร่วมมือร่วมใจ และ 4) ด้านการสร้างทีมงาน

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

2.1 ผลการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและสร้างสเกลองค์ประกอบ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่า KMO and Bartlett's test ขององค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

	SA	SC	SM	EM	SS
SA	1				
SC	.907**	1			
SM	.812**	.900**	1		
EM	.827**	.873**	.864**	1	
SS	.863**	.890**	.857**	.910**	1

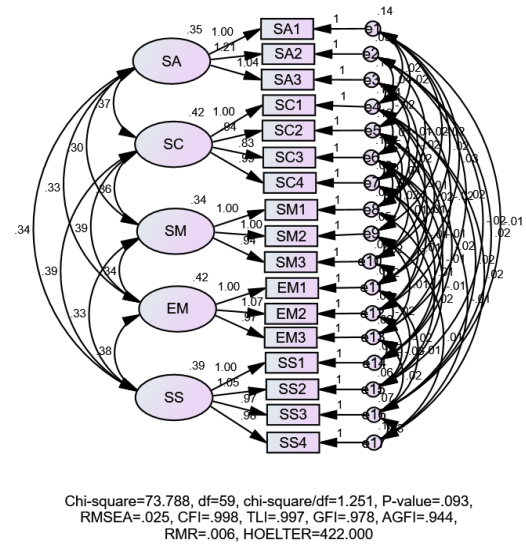
**p ≤ .01

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.881
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2809.322
	df	10
	Sig.	.000

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 2 พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (.30) เมื่อทำ

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลเบื้องต้นก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยค่า Kaiser - meyer olkin measure of sampling adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ .881 และ ค่า Bartlett's test of sphericity approx. Chi - square เท่ากับ 2809.322 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 นั้น แสดงว่า ข้อมูลในส่วนนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และมีความเหมาะสมระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Hair et al., 2019)

2.2 ผลการทดสอบความสอดคล้องกลไกกันระหว่างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ปรากฏผลดังนี้



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	Significant	ค่าความคลาดเคลื่อน (e)
		b (SE)	β			
SA	SA1	1.000	.844	.713	***	.140
	SA2	1.208	.920	.847	***	.092
	SA3	1.041	.878	.771	***	.112
SC	SC1	1.000	.861	.741	***	.146
	SC2	.938	.868	.754	***	.120
	SC3	.832	.867	.752	***	.096
	SC4	.987	.918	.843	***	.076
SM	SM1	1.000	.899	.809	***	.081
	SM2	1.001	.937	.877	***	.048
	SM3	.939	.904	.818	***	.067
EM	EM1	1.000	.922	.851	***	.073
	EM2	1.072	.945	.893	***	.057
	EM3	.968	.931	.867	***	.060
SS	SS1	1.000	.930	.865	***	.060
	SS2	1.052	.934	.872	***	.067
	SS3	.967	.918	.843	***	.063
	SS4	.981	.891	.794	***	.097

***p ≤ .001

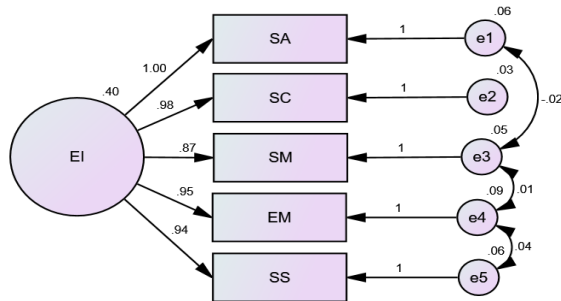
ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า $\chi^2 = 73.788$, ค่า df = 59, ค่า $\chi^2/df = 1.251$, ค่า P-value = .093, ค่า RMSEA = .025, ค่า CFI = .998, ค่า TLI = .997, ค่า GFI = .978, ค่า AGFI = .944, ค่า RMR = .006 และ ค่า Hoelter = 422 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของโมเดลที่ Byrne (2016) เสนอไว้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยทั้ง 17 ตัว มีค่าเป็นบวกและมากกว่า .30 คือมีค่าตั้งแต่ .832 - 1.208 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 17 ตัวเป็นองค์ประกอบย่อยสำคัญที่อธิบายความฉลาดทางอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ องค์ประกอบย่อย SA1 การตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ ($\beta = .844$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	Significant	ค่าความคลาดเคลื่อน (e)
	b (SE)	β			
SA	1.000	.935	.874	***	.057
SC	.981	.969	.938	***	.025
SM	.866	.930	.865	***	.047
EM	.947	.897	.805	***	.086
SS	.937	.921	.849	***	.062

***p ≤ .001



Chi-square=5.619, df=2, chi-square/df=2.810, P-value=.060, RMSEA=.067, CFI=.999, TLI=.994, GFI=.995, AGFI=.959, RMR=.002, HOELTER=426.000

ภาพที่ 3 โมเดลองค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า $\chi^2 = 5.619$, ค่า df = 2, ค่า $\chi^2/df = 2.810$, ค่า P-value = .060, ค่า RMSEA = .067, ค่า CFI = .999, ค่า TLI = .994, ค่า GFI = .995, ค่า AGFI = .959, ค่า RMR = .002 และ ค่า Hoelter = 426 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของโมเดลที่ Byrne (2016) เสนอไว้ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 ตัว มีค่าเป็นบวกและมากกว่า .30 คือ มีค่าตั้งแต่ .866 - 1.000 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 ตัว เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญที่อธิบายความฉลาดทางอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์ประกอบหลัก

ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ องค์ประกอบหลัก SC การควบคุมตนเอง ($\beta = .969$) ส่วนองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบหลัก EM การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\beta = .897$)

สรุปผลการศึกษา 1) องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 มี 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ และ 2) องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการตั้งใจตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม โดยผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นลักษณะเด่นและจุดพัฒนาในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นเพื่อการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และประเมินอารมณ์ ความคิด และศักยภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการเปิดรับข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2011) และ Mayer & Salovey (1997) ที่อธิบายว่าการตระหนักรู้ในตนเองเป็นรากฐานสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Gómez-Leal, Costa, Megías-Robles, Fernández-Berrocal & Faria (2021) ที่พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพภาวะผู้นำทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม ตัวบ่งชี้ ด้านการรับรู้อารมณ์ในสถานการณ์เฉพาะหน้ามีค่าน้ำหนักต่ำกว่า

องค์ประกอบอื่น สะท้อนว่าผู้บริหารบางส่วนอาจยังมีข้อจำกัดในการรู้เท่าทันอารมณ์ของตนในทันที ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องอาศัยการฝึกฝนและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการควบคุมตนเอง ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการควบคุมตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาคำพูด ความรับผิดชอบ และความมีวินัย ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2011) และ Bar-On & Parker (2011) ที่ระบุว่าการควบคุมตนเองเป็นแกนกลางของความฉลาดทางอารมณ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Panagiotidou, Chatzigeorgiou, Christou & Roussakis (2025) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์สูง จะมีความยืดหยุ่นทางจิตใจและสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่มีความกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะดังกล่าวในบริบทการบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน

3. ด้านการจูงใจตนเอง ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการจูงใจตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะความสามารถในการเปิดกว้างต่อข้อผิดพลาดและนำมาใช้เป็นโอกาสในการพัฒนา แสดงถึงแรงจูงใจภายในและทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2011) และ Weisinger (2000) ที่เน้นว่าการใช้พลังทางอารมณ์อย่างสร้างสรรค์เป็นหัวใจของการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Yuan (2024) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม ตัวบ่งชี้ด้านการทุ่มเทเวลาและพลังในการทำงานมีค่าน้ำหนักต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ซึ่งอาจสะท้อนข้อจำกัดด้านภาระงานและความเหนื่อยล้าที่เป็นบริบทจริงของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะความสามารถในการปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer & Salovey (1997) และ Goleman (2011) ที่ระบุว่าความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ทางสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaudhary, Ali, Maqsood, Nasarullah & Calimlim (2024)

ที่พบว่า ความเข้าใจผู้อื่นส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ความไว้วางใจ และประสิทธิภาพการทำงานของครู อย่างไรก็ตาม การรับรู้อารมณ์ในระดับกลุ่มยังเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม

5. ด้านทักษะทางสังคม ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านทักษะทางสังคมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสาร ประสานงาน และสร้างความร่วมมือภายในองค์กร โดยเฉพาะการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2011) และ Weisinger (2000) ที่ระบุว่าทักษะทางสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Ramlah, Ahmad & Hashim (2023) ที่พบว่าทักษะทางสังคมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูและความร่วมมือในองค์กร อย่างไรก็ตาม การพัฒนาและเสริมสร้างทีมงานอย่างเป็นระบบยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self - awareness)

1.1.1 ผู้บริหารควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการประเมินระดับการตระหนักรู้ในตนเอง เพื่อให้สามารถรับรู้จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในด้านอารมณ์ของตนเองอย่างชัดเจน

1.1.2 ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารตระหนักรู้ถึงอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง ในสถานการณ์การทำงาน เช่น กิจกรรมสะท้อนคิด (Reflection) หรือการเขียนบันทึกสะท้อนประสบการณ์การทำงาน

1.1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลย้อนกลับจากครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการรับรู้ตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการควบคุมตนเอง (Self - control)

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการควบคุมอารมณ์และการจัดการความเครียด โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีแรงกดดันสูงหรือเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

1.2.2 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมหรือการอบรมที่เน้นการฝึกสติ (Mindfulness) การจัดการอารมณ์ และการบริหาร

เวลา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการควบคุมตนเองของผู้บริหาร

1.2.3 ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานเอกสารและงานธุรการ เพื่อลดภาระงานที่อาจส่งผลต่อความเครียดและอารมณ์ของผู้บริหาร

1.3 ด้านการจูงใจตนเอง (Self - motivation)

1.3.1 ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและท้าทาย พร้อมทั้งติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน และมองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและองค์กร

1.3.3 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพหรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)

1.4.1 ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Active listening) เพื่อให้สามารถเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และมุมมองของครูและบุคลากรได้อย่างถูกต้อง

1.4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และใช้ความเข้าใจเชิงอารมณ์ในการบริหารจัดการบุคลากร

1.4.3 ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร สามารถแสดงความคิดเห็นและสะท้อนปัญหาได้อย่างปลอดภัย

1.5 ด้านทักษะทางสังคม (Social skills)

1.5.1 ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.5.2 ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือกิจกรรมพัฒนาทีมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร

1.5.3 ควรพัฒนาทักษะการบริหารความขัดแย้ง และการเจรจาต่อรอง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและสร้างความสามัคคีในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำข้อมูลสารสนเทศด้านความฉลาดทางอารมณ์จากงานวิจัยไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรกำหนดให้ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.3 ควรพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้บริหารที่มุ่งเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์โดยเฉพาะ เช่น หลักสูตรผู้นำเชิงอารมณ์ (Emotional leadership)

2.4 ควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเป็นรายปี เพื่อศึกษาพัฒนาการและแนวโน้มของผู้บริหารในแต่ละเขตพื้นที่

2.5 ควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็น โดยเฉพาะงานเอกสารและงานธุรการที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบโดยตรง เพื่อลดผลกระทบต่อการจัดการอารมณ์และการบริหารเวลา

2.6 ควรส่งเสริมระบบสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ได้แก่ ระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระบบพี่เลี้ยงผู้บริหาร (Mentoring system) และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรและพื้นที่ที่หลากหลายมากขึ้น เช่น เขตพื้นที่การศึกษาอื่น โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และโรงเรียนเอกชน เป็นต้น

2. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตพฤติกรรมจริงการศึกษากรณี (Case study) เป็นต้น เพื่ออธิบายปัจจัยเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารได้อย่างลึกซึ้ง

3. ควรพัฒนาและทดสอบโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้บริหารอย่างเป็นระบบ เช่น โปรแกรมฝึกการควบคุมอารมณ์ โปรแกรมฝึกการเจรจาและโน้มน้าวใจ โปรแกรมการสร้างและพัฒนาทีมงาน พร้อมประเมินผลก่อนและหลังการทดลองใช้

4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลลัพธ์ทางการศึกษาอื่น ๆ เช่น บรรยากาศการทำงาน ในโรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

5. ควรพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือวัดความฉลาดทาง
อารมณ์ให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมไทยมากยิ่งขึ้น
เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของการวิจัยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- [1] กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. ซี.เอ็ด ยูเคชั่น.
- [2] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). *โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- [4] สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2564). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564*.
- [5] สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2565). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565*.
- [6] สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566*.
- [7] สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- [8] สุกัญญา แซ่ม้อย, พรเทพ รัตนวิจิตร, ศิริพร พงศ์ทวี และ อรทัย มูลคำ. (2560). *การบริหารการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2011). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*. Jossey-Bass.
- [10] Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). Routledge.
- [11] Chaudhary, R., Sharma, P., & Singh, K. (2024). Emotional intelligence and organizational climate in schools. *Journal of Educational Studies*, 15(2), 88–102.
- [12] Fosslien, L., & Duffy, M. W. (2022). *Big feelings: How to be okay when things are not okay*. Portfolio/Penguin.
- [13] Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- [14] Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- [15] Goleman, D. (2011). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* (10th anniversary ed.). Bantam Books.
- [16] Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2021). The relationship between emotional intelligence and leadership in school settings: A systematic review. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 1–18.
- [17] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- [18] Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). Basic Books.



- [19] Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2020). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 177–202.
- [20] Panagiotidou, E., Kourkoutas, E., & Vitalaki, E. (2025). Emotional intelligence and resilience among school leaders: A correlational study. *Education Policy Analysis Archives*, 33(12), 1–20.
- [21] Ramlah, R., Ahmad, A., & Hashim, N. (2023). Emotional intelligence and teachers' work performance: The role of school leadership. *International Journal of Academic Research in Education*, 9(1), 25–36.
- [22] Serrat, O. (2021). *Emotional intelligence for project managers*. Springer.
- [23] Weisinger, H. (2000). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. Jossey-Bass.
- [24] Yuan, L. (2024). The impact of emotional intelligence on leadership effectiveness in educational settings. *Journal of Educational Research and Reviews*, 12(3), 45–58.