

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์การ
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี *

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF ADMINISTRATORS AND
ORGANIZATIONAL JUSTICE IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SUPHANBURI

ชลบดินทร์ กลิ่นจันทร์¹ และ มัทนา วัฒนอมศักดิ์²

Chonlabadin Klinchan¹ and Mattana Wangtanomsak²

¹⁻²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹⁻²Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author's Email: lingfuu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) ความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 30 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 60 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของโกลแมน โภยาทซิส และแมคคีย์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .972 และความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของกริฟฟินและมาร์เฮด มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .956 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน 2) ความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* Received 25 September 2025; Revised 30 September 2025; Accepted 5 October 2025

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ความยุติธรรมในองค์กร, ผู้บริหาร

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) The emotional intelligence of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi 2) organizational justice in schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi and 3) the relationship between emotional intelligence of administrators and organizational justice in schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi. The sample consisted of 30 schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi. The respondents in each school consisted of 2 persons: a school director and a teacher with the total of 60 respondents. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size table. The research instrument was an opinionnaire regarding emotional intelligence of school administrator based on the concept of Goleman, Boyatzis and McKee: reliability was .972 and the organizational justice in school based on the concept of Griffin and Moorhead: reliability was .956. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed as follows: 1) The emotional intelligence of school administrators, collectively, was found at the highest level. When considered each aspect individually, 2 were found at the highest level and 2 were at a high level. 2) The organizational justice in schools, collectively and individually, was found at a high level. And 3) The emotional intelligence of administrators and the organizational justice in schools were found to be moderately correlated, with statistical at the .01 level.

Keywords: emotional intelligence, organizational justice, administrator

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความรวดเร็วและการเปลี่ยนแปลง การเข้ามาของเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในสังคมเป็นอย่างมาก แต่สิ่งหนึ่งที่ยังคงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้คนนั้นก็คือการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญเพื่อ

ยกระดับคุณภาพชีวิต ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเอง ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตามการศึกษานั้นก็เป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมเท่านั้น สิ่งสำคัญอีกหนึ่งสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษานั้นก็คือบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

ผู้บริหารการศึกษาถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาระบบการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยหลายด้าน เช่น ความฉลาดทางสติปัญญา ทักษะ ความเชี่ยวชาญ หรือแม้กระทั่งการจัดการตนเองและการจัดการความสัมพันธ์ ซึ่งล้วนเป็นความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสิ้น โดยความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ จัดการ และใช้ประโยชน์จากอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เพื่อให้สามารถเผชิญความท้าทายของสิ่งแวดล้อม และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Weyers, Niekerk and Prins, 2018) ดังนั้นบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพัฒนาระบบการศึกษา และอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญนั่นก็คือความยุติธรรมในองค์กร เนื่องจากเป็นรากฐานและองค์ประกอบสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นได้ชัดว่า หากผู้บริหารมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมและสามารถบริหารงานได้โดยยึดหลักความยุติธรรมในองค์กร ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อใจและไว้วางใจในการบริหาร เกิดความพึงพอใจ ความรักและความสามัคคีในองค์กร (Robbins, 2022)

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2563-2565 พบว่า ยังคงประสบปัญหาด้านบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ขาดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2565) ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีได้ อาจมีวิธีการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เข้าใจความต้องการของบุคลากร ไม่เกิดบรรยากาศของการร่วมมือในองค์กร ไม่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ หรือมีการมอบหมายงานที่มากเกินไป ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ความไม่พึงพอใจ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Gallagher and Thordarson, 2018) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman, Boyatzis and McKee (2013) ที่เชื่อว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์

สูงในมิติการตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้ทางสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ จะสามารถดูแลความรู้สึกและความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และจากผลสรุปเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ในหน่วยงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2563-2566 พบว่า อัตราเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ระหว่างปี พ.ศ.2563-2565 ไม่ลดลงซ้ำยังเพิ่มขึ้นอีกในปี 2566 คิดเป็นร้อยละ 44.44 ซึ่งเป็นเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมในโรงเรียน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบหรือมีกระบวนการในการทำงานที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2566) และจากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ามีอัตราการขอย้ายสถานศึกษาของครูในโรงเรียนที่สูงหลายปีติดต่อกัน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเครียดจากการทำงาน หรือการไม่ได้รับความเป็นธรรมในองค์กรอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งความพึงพอใจในงานและความเครียดจากการทำงานเหล่านี้มีผลกระทบที่สำคัญต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการขาดงาน การลาออก และความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ควบคู่ไปกับการบริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใสและความเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อทราบความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้ 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และ 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยได้กลุ่มตัวอย่าง 30 โรงเรียน และ 1.2 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) และ 1.3 ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 60 คน

2. เครื่องที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ 5) ประสบการณ์การทำงานตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ โกลแมน โบยาทซิส และแมคคี (Goleman, Boyatzis and McKee) จำนวน 44 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของ กริฟฟิน และมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) จำนวน 12 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และนำผลของการศึกษาข้อมูลมาสร้างเครื่องมือ ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา รวมทั้งความเหมาะสมด้านเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ระหว่าง 0.5 ถึง 1.0 ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1 ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน รวมเป็นจำนวน 30 คน ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ที่มีค่า 0.7 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือ

0.972 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรคือ 0.956 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.977 และ ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูเป็นผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ 4.2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (My Office) ของสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยใช้เครื่องมือสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) 4.3 ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามคืน จำนวน 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.67 และนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 5.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency: f) และร้อยละ (Percentage: %) 5.2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนใช้มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และนำข้อมูลที่ได้ไปแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 2016) และ 5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของฮิงเคิล วิลเลียม และสตีเฟน (Hinkle, William and Stephen, 1998)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม

(n=52)

ด้าน	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	การตระหนักรู้ในตนเอง (X_1)	4.58	0.51	มากที่สุด
2	การจัดการตนเอง (X_2)	4.51	0.54	มากที่สุด
3	การตระหนักรู้ทางสังคม (X_3)	4.46	0.67	มาก
4	การจัดการความสัมพันธ์ (X_4)	4.46	0.62	มาก
รวม (X_{tot})		4.50	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.51) 2) การจัดการตนเอง ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.54) 3) การจัดการความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.62) และ 4) การตระหนักรู้ทางสังคม ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียน โดยภาพรวม

(n=52)

ด้าน	ความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน (Y_1)	4.26	0.64	มาก
2	ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Y_2)	4.29	0.71	มาก
3	ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y_3)	4.38	0.64	มาก
4	ความยุติธรรมด้านข้อมูล (Y_4)	4.47	0.57	มาก
รวม (Y_{tot})		4.35	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.57) โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความยุติธรรมด้านข้อมูล ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.57) 2) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.64) 3) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.71) และ 4) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (n=52)

ตัวแปร	ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน (Y ₁)	ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Y ₂)	ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y ₃)	ความยุติธรรมด้านข้อมูล (Y ₄)	ภาพรวม (Y _{tot})
การตระหนักรู้ในตนเอง (X ₁)	.435**	.416**	.677**	.631**	.596**
การจัดการตนเอง (X ₂)	.522**	.469**	.669**	.674**	.645**
การตระหนักรู้ทางสังคม (X ₃)	.502**	.429**	.656**	.715**	.633**
การจัดการความสัมพันธ์ (X ₄)	.584**	.505**	.717**	.746**	.704**
ภาพรวม (X _{tot})	.538**	.478**	.709**	.724**	.675**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีและการเปลี่ยนแปลงในบริบทการบริหารการศึกษาที่มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารผ่านการอบรมและกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ประกอบกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการบริหารและความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น อีกทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่เน้นความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเสริมแรงให้ผู้บริหารต้องใช้และพัฒนาทักษะทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้ผู้บริหาร

มีความสามารถโดดเด่นในองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ทั้งการตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการอารมณ์ และการจัดการความสัมพันธ์ ส่งผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์มาศ สำแดง (2566) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dumandan and Oca (2025) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ต่อการตัดสินใจของผู้นำโรงเรียนที่ผ่านกระบวนการทางเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความยุติธรรมในองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีนโยบายมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความเป็นธรรม ครอบคลุมทุกกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัด ทั้งนี้สอดคล้องกับกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ผ่านเครื่องมือสำคัญ คือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) นโยบายและกลยุทธ์ดังกล่าวมีส่วนส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ทั้งต่อครู บุคลากร และนักเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนาผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรมทางการบริหาร ส่งผลให้ผู้บริหารมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการสร้างความเป็นธรรมภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีการตัดสินใจบนหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาค จัดการปัญหาอย่างมีเหตุผล เป็นกลาง และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่าย ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสและยุติธรรมในการบริหารงานของโรงเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพิ่มความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของผู้บริหาร อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรียังดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงาน

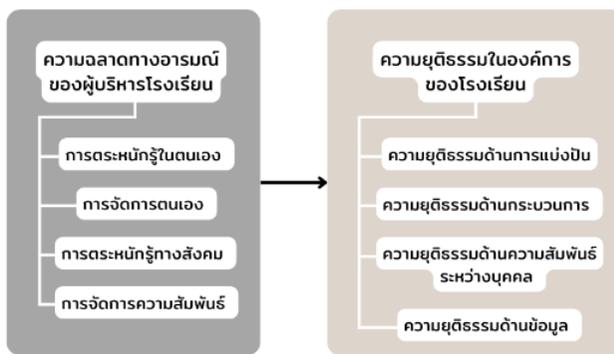
ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงเปิดช่องทางให้บุคลากรร้องเรียนหรือเสนอความคิดเห็นหากพบความไม่เป็นธรรม ส่งผลให้ความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akdemir (2020) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความยุติธรรมขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความยุติธรรมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Özgenel, Yazici and Asmaz (2022) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทตัวกลางของความยุติธรรมในองค์กรในความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำแบบคล่องตัวของผู้อำนวยการโรงเรียนและความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่าความยุติธรรมขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Migullas (2024) ได้ศึกษาเรื่องความยุติธรรมขององค์กรในฐานะโครงสร้างต่อแรงจูงใจของครูจังหวัดซูริเกา เดล นอร์เต เขตปลาเซร์ ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจและดำเนินงานโดยใช้เหตุผลเป็นหลักมากกว่าการใช้อารมณ์ส่วนตัว ทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนมีความโปร่งใสและยุติธรรม ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีทักษะในการจัดการความสัมพันธ์ สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน เปิดเผย และให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรในทุกระดับ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม สิ่งเหล่านี้เป็นผลโดยตรงจากความฉลาดทางอารมณ์ที่พัฒนาแล้วของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความยุติธรรมในองค์กรในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมด้านข้อมูล กระบวนการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการจัดสรรทรัพยากร ทั้งนี้ ความสามารถทางอารมณ์ของผู้บริหารยังช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ รู้สึกถึงความยุติธรรม และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อระดับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนอย่างชัดเจน ส่งผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Titrek et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความยุติธรรมในองค์กร ความเป็นพลเมืองขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยุติธรรมขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mustafa, Micheal, Vinsent and Badri (2022) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ความยุติธรรมในองค์กร และผลลัพธ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้งสามมิติ ได้แก่ การจัดสรร กระบวนการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pasion (2023) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมในองค์กร และความฉลาดทางอารมณ์ในหมู่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในนูเอวาวิซกายา ประเทศฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การตระหนักรู้ทางสังคม 4) การจัดการความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ได้แก่ 1) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ 3) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ความยุติธรรมด้านข้อมูล แสดงได้ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์สูง ก็จะมีแนวโน้มที่บุคลากรจะรู้สึกว่าการมีความยุติธรรมมากขึ้น การตระหนักรู้

และจัดการตนเองของผู้บริหาร นำไปสู่การตัดสินใจที่ปราศจากอคติ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความ ยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน อีกทั้งการตระหนักรู้ทางสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร สื่อสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และแก้ไขความขัดแย้งด้วยความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความยุติธรรมด้านข้อมูล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่สามารถตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ เข้าใจผู้อื่น และจัดการความสัมพันธ์ได้ดี จะบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วม ส่งผลให้ครูและบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศที่ยุติธรรมและไว้วางใจในองค์กร โดยมี ข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **ข้อเสนอแนะทั่วไป** จากผลการวิจัยพบว่าความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้ทางสังคม มีค่ามัธยฐานอันดับน้อยที่สุด และความ ยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียน ด้านความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่ามัธยฐาน อันดับน้อยที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียน ควรตระหนักและให้ความสำคัญ กับการพัฒนาทักษะการตระหนักรู้ทางสังคม โดยฝึกฝนทักษะการฟังเชิงรุก เปิดใจและเข้าใจ ความรู้สึก ความต้องการ และมุมมองของผู้อื่น การแสดงออกถึงความเข้าใจ ความเห็นใจ และการให้เกียรติ รวมถึงสังเกตบริบททางสังคมในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบด้าน อีกทั้งผู้บริหาร โรงเรียนควรสะท้อนตนเองผ่านการบันทึกหรือรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้อื่น แลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารโรงเรียน ควรพัฒนาแนว ทางการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่าง เท่าเทียมกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้การสื่อสารเชิงบวกเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจอย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ลด ความตึงเครียดและความขัดแย้งภายในโรงเรียน และควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภายใน โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรีควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้และทักษะ การตระหนักรู้ทางสังคมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการเข้าใจบริบทของบุคลากร และความหลากหลายทางสังคมอย่างลึกซึ้ง ควบคู่กับการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองและแนวทางการพัฒนาตนเอง 4) สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสัพพรรณบุรีควรจัดโครงการพัฒนาทักษะการสร้างและรักษา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร โดยเน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย การให้ เกียรติ และการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค พร้อมทั้งควรกำหนดแนวทางการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานในมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างเป็นระบบ และส่งเสริม การสร้างเครือข่ายโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรม

องค์กรที่มีความยุติธรรม และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 3) ควรศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.moe.go.th/>
- ทิพย์มาศ สำแดง. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(1), 41-53.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2566). รายงานสรุปจำนวนเรื่องร้องเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ 2566. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พรึกหวานกราฟฟิค.
- Akdemir, Ö. A. (2020). The relationship between school administrators' transformational leadership behaviours and teachers' perceptions of organizational justice. *African Educational Research Journal* 6(3), 54-61.
- Best, J. W. & Kahn, J. V. (2016). *Research in Education*. (4th ed.). Englewood cliffs: Prentice Hall, Inc.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publisher.
- Dumandan, L. J. S. & Oca, R. B. (2025). Influence of Emotional Intelligence to the Decision-making of School Heads as Mediated by Technology Leadership. *Journal of Education, Society and Behavioural Science* 38(2), 29-45.

- Gallagher, A. & Thordarson, K. (2018). Design thinking for school leaders: five roles and mindsets that ignite positive change. Virginia: ASCD.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2013). Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence. Massachusetts: Harvard Business.
- Hinkle, D. E., William, W. and Stephen G. J. (1998). Applied Statistics for the Behavior Sciences. (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper & Rows Publisher.
- Likert, R. (1961). New Pattern of Management. New York: McGraw-Hill.
- Migullas, N. T. (2024). Organizational Justice as Construct to Teachers' Motivation at the District of Placer, Surigao del Norte. *Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(2), 172-178.
- Mustafa, M. J., Vinsent, C. & Badri, S. K. Z. (2022). Emotional intelligence, organizational justice and work outcomes. *Organization Management Journal*, 20(1), 30-42.
- Özgenel, M., Yazıcı, S. & Asmaz, A. (2022). The Mediator Role of Organizational Justice in the Relationship Between School Principals' Agile Leadership Characteristics and Teachers' Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13
- Pasion, J. P. (2023). Exploring Organizational Justice, Organizational Behavior, and Emotional Intelligence among Public Secondary School Teachers in Nueva Vizcaya, Philippines. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 14(5), 337-345.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior*. (15th ed). London: Pearson Education.
- Titrek, O., et al. (2014). The Relationship among emotional intelligence (EI), organizational justice, organizational citizenship. *International Journal of Academic Research*, 6(1), 213-220.
- Weyers, A., Niekerk, E. V., & Prins, A. (2018). *Emotional Intelligence: Tipping Point in Workplace Excellence*. Johannesburg: KR Publishing.