

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน  
ของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21  
Emotional Intelligence Factors of School Administrators  
Affecting to The Operation of Teacher According  
The Teacher Profession Standards in Operation under  
The Office of Secondary Education Service Area 21

วิมล พลทะอินทร์<sup>1</sup>, พนายุทธ เชยบาล<sup>2</sup>, นวัตกร หอมสิน<sup>3</sup>  
Wimon Ponta-in<sup>1</sup>, Panayuth Choeybal<sup>2</sup>, Nawattakorn Homsin<sup>3</sup>

Received: 19 เมษายน 2563 Revised: 28 เมษายน 2563 Accepted: 28 เมษายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี; Master Student of Education Program, Program in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University, Thailand; e-mail: wimon\_kongo@hotmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี; Assistant Prof. Dr., Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

<sup>3</sup> ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี; Doctor, Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 330 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร เท่ากับ .965 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน เท่ากับ .970 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายมาตรฐาน อยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์วิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน
4. สมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.185 + .148(Y_{x_4}) + .141(Y_{x_5})$$

และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .296 Z_{x_4} + .266 Z_{x_5}$$

**คำสำคัญ:** ความฉลาดทางอารมณ์, การปฏิบัติงานของครู

## ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) to study the level of the emotional intelligence factors of school administrators' opinions under the Office of Secondary Educational Service Area 21, 2) to study the level of the teachers' job based on the teaching professional standards according to of teachers' opinions under the Office of Secondary Educational Service Area 21, 3) to study the correlation between emotional intelligence factors of school administrators and the teachers' job based on the teaching professional standards under the Office of Secondary Educational Service Area 21, and 4) to create a predictive equation of the teachers' job based on the teaching professional standards under the Office of Secondary Educational Service Area 21.

The sample group consisted of 330 teachers selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5 level-rating scale questionnaire with the reliabilities of the emotional intelligence factors of school administrators questionnaire and the teachers' job based on the teaching professional standards questionnaire were .965 and .970 respectively. The statistical techniques employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple regression analysis using the statistic package for social science program.

The results were as follows:

1. The level of emotional intelligence factors of school administrators under the Office of Secondary Educational Service Area 21 was at a high level on the whole and individual aspects.
2. The teachers' work based on the teaching professional standards under the Office of Secondary Educational Service Area 21 was at a high level on the whole and individual aspects.
3. The relationship between emotional intelligence factors of school administrators and the teachers' work based on the teaching professional standards under the Office of Secondary Educational Service Area 21 are on the whole were relationship.

4. The analysis of the multiple regression and the construction of forecasting equation in the teachers' work based on the teaching professional standards under the Office of Secondary Educational Service Area 21 were as follows:

The predictive equation of raw scores:

$$\hat{Y} = 3.185 + .148(Y_{x_4}) + .141(Y_{x_5})$$

The predictive equation standard scores:

$$\hat{Z} = .296 Z_{x_4} + .266 Z_{x_5}$$

**KEYWORDS:** Emotional intelligence, Teachers' operation

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศสู่ความเจริญอย่างยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมกับการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556: 1) ดังนั้นการศึกษาจึงถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยสร้างและพัฒนาทรัพยากร “มนุษย์” ตามที่สังคมต้องการ และทรัพยากร “มนุษย์” ที่กล่าวมายังสามารถสร้างความร่วมมือส่งเสริมพัฒนาให้สังคมและประเทศชาติก้าวหน้าได้อีกด้วย ซึ่งการพัฒนามนุษย์จำต้องมีขั้นตอนอย่างเป็นแบบแผนเป็นระบบเพื่อให้มีความพร้อมความปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพของประเทศได้ และในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาทุกประเทศทั่วโลกได้เริ่มและดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบการศึกษาใหม่ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557: 87) และครูเป็นบุคลากรแรกที่สำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะว่าครูเป็นกลุ่มบุคคลแรกที่ขับเคลื่อนเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เนื่องด้วยบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูเข้าสู่วิชาชีพ เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้เผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นต้องมีการศึกษาและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้เกิดสมรรถนะที่สูงก้าวสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” ที่แท้จริงต่อไป (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2553: 1)

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564

Vol.9 No.1 January – June 2021

ปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก และได้งบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่เป็นที่น่าสนใจการศึกษาไทยยังคงมีปัญหาในด้านคุณภาพของผู้เรียนที่ยังไม่สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ มีปัญหาเชิงประจักษ์ เช่น การอ่านไม่ออกเขียนไม่คล่องผล คะแนนการสอบระดับชาติต่ำและปัญหาที่ซับซ้อนเชิงระบบการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ จึงก่อให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรในประเทศ ซึ่งจากงานวิจัยหลาย ๆ งานวิจัยยังพบว่าปัญหาการศึกษาของไทยไม่ได้ขาดเรื่องของ “ทรัพยากร” หรือ “เงินสนับสนุน” แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการปฏิบัติงาน และ “ครูผู้สอน” จะหลีกเลี่ยงปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นไม่ได้เลยว่าต้องผู้รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งครูผู้สอนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2558: 86-87) และปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครูนั้นมีปัญหาหลากหลายประการ เช่น 1) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษ ที่ไม่ใช่งานสอน 2) จำนวนบุคลากรครูไม่เพียงพอต่อนักเรียนและยังสอนไม่ตรงกับวุฒิหรือความต้องการของสถานศึกษานั้น ๆ 3) ขาดการพัฒนาเรื่องการใช้ทักษะด้านเทคโนโลยี ที่จะนำไปสื่อในการจัดการเรียนรู้ 4) ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณในการทุ่มเทในการทำหน้าที่ครู ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัวไม่ปรับและพัฒนากระบวนการสอนให้ทันสมัยยังเน้นการท่องจำ และ 5) ครูสอนหลายรหัสวิชาและขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน (ภมรศรี แดงชัย, 2556: 1) ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องพัฒนาหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากครูได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูไม่มีความถนัด ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูโดยการพัฒนาอบรมครูส่วนใหญ่เป็นการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดทั้งเนื้อหาหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมซึ่งมักไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและเป็นการอบรมที่ไม่ได้กำหนดแผนไว้ชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 86-87)

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากที่จะต้องทำเป็นลำดับแรก ๆ พร้อมทั้งเป็นระบบและอย่างต่อเนื่อง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ให้กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีระบบกระบวนการ มีขั้นตอนผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องชัดเจน ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษานั้นยังถือเป็นภารกิจหลักและเป็นการกิจที่สำคัญของครูสภาที่จะต้องมีการทำอย่าง

ระบบแบบแผนที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบและเข้าไปกำกับดูแลกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 กลุ่ม ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในหน่วยงานทุกสังกัด รวมทั้งต้องครอบคลุมระบบต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ ระบบมาตรฐานการควบคุมการประกอบวิชาชีพครู ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพ ระบบการยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยจะมีกรอบและขอบเขตในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งทางคุรุสภาได้ดำเนินการออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพแล้ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 23) และผลการศึกษาระบบของโรงเรียนคุณภาพชั้นนำระดับโลกของบริษัทแมคคินเซย์ ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีคุณภาพระดับโลกนั้นมีปัจจัยสำคัญทั้งหมด 3 ประการ คือ 1) กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มาทำหน้าที่ครูมีระบบ มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนที่ชัดเจน 2) การปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรครูเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพและ 3) การประกันคุณภาพของระบบการจัดการ-เรียนการสอนที่ดีมีไว้สำหรับเด็กทุกคน (Barber, 2008 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 86-87) และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ดังนั้นคุรุสภาจึงได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องตัดสินใจที่จะเลือกปฏิบัติกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมุ่งมั่นทุ่มเทพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพของตามความถนัดของแต่ละบุคคล 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อสามารถนำมาปฏิบัติและใช้ได้จริงในชั้นเรียน 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายมีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีความคิดสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการบันทึกผลและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบและเป็นปัจจุบัน 8) ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่และเหมาะสมกับผู้เรียน 9) ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ 10) ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11)

ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องแสวงหา สืบค้นและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ และ 12) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556: 69)

จากข้างต้นมีงานวิจัยหลาย ๆ งานวิจัยที่สื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ดังนี้ กัลยาภรณ์ อุดคำมี (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน และมีความสัมพันธ์ทางบวก และ 4) ความฉลาดทางอารมณ์สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความตระหนักในสังคม และด้านการจัดการตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับที่ลิเคิร์ต (Likert, 1961 :147-150) ได้กล่าวถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีการบริหารที่ได้ทั้งงาน ทั้งน้ำใจคนซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตสูงตามไปด้วย ซึ่งมีปัจจัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 8 ประการ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านปฏิสัมพันธ์กันและอิทธิพลต่อกัน 5) ด้านการตัดสินใจ 6) ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานด้านการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ และ 7) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 8) ด้านการฝึกอบรม และยังสอดคล้อง อนุก ไชยคำหาญ (2559) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานตามความ-คิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐานพบว่า อยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน และควรส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพกิจกรรมด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความ-ฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา-มัธยมศึกษา เขต 21 ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่เพื่อใช้เป็นแนวทางข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และเขตพื้นที่

การศึกษาต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
2. เพื่อศึกษาระดับการ-ปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการ ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

### สมมติฐานของการวิจัย

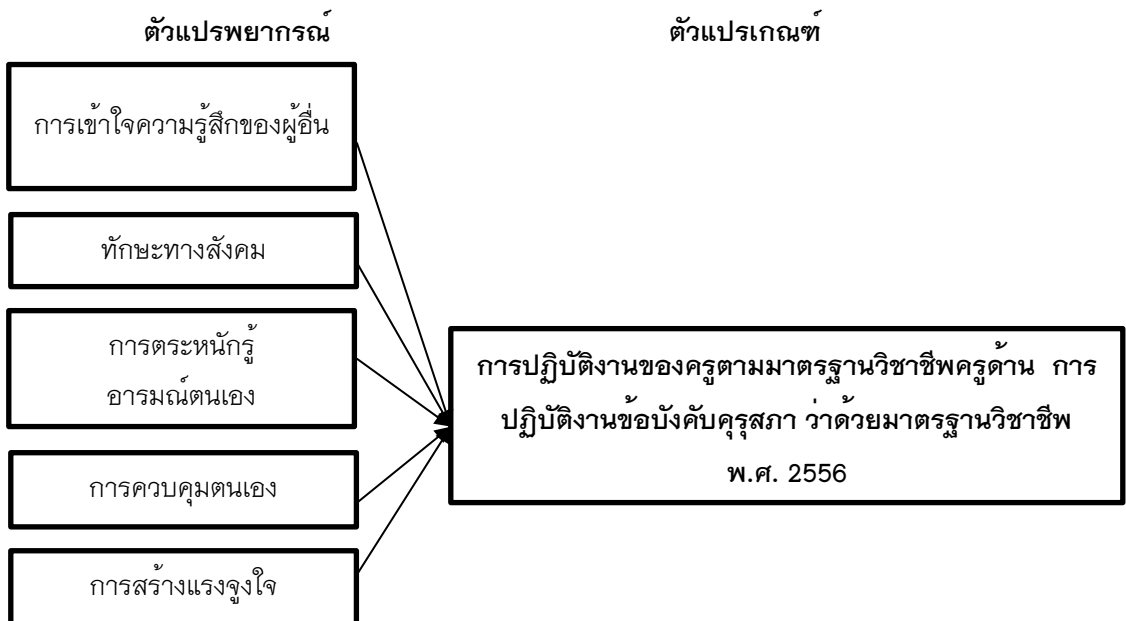
ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ ดังนี้ 1) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการ- ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่ง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ในส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์ แนวคิดจากนักวิชาการ 12 ท่าน ได้แก่ Goleman(2013), Mayer & Salovey(2008), Bar-On(2006), Weising(1998), Cooper & Sawaf(1997), สุรีย์พร รุ่งก่าจิต(2556), พิมพ์ใจ วิเศษ (2554), ลีดิพร เขมกรรม(2552), ธรรมรัตน์ ธรรมพทุทวงศ์(2551), วีระวัฒน์ ปันนิตามัย(2552) และ กรมสุขภาพจิต(2545) โดยใช้เกณฑ์การสังเคราะห์คือการรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความหมาย เหมือนกันและใกล้เคียงกันไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน และผู้วิจัยได้ปัจจัยจากการสังเคราะห์มาทั้งหมด 5



ปัจจัย โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์ดังนี้ 1) ปัจจัยการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 2) ปัจจัยการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 3) ปัจจัยการควบคุมตนเอง 4) ปัจจัยทักษะทางสังคม และ 5) ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ ส่วนแนวคิดการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน (2556)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู รวมประชากรทั้งสิ้น 2,308 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประจำปีการศึกษา 2560
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 330 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบประชากรกับตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 43) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของครูได้ จำนวน 330 คน

2.2 สุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

|              | ประชากร(คน) |  | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------|-------------|--|---------------|
| ขนาดโรงเรียน | ครู         |  | ครู           |
| เล็ก         | 679         |  | 97            |
| กลาง         | 635         |  | 91            |
| ใหญ่         | 526         |  | 75            |
| ใหญ่พิเศษ    | 468         |  | 67            |
| รวม          | 2,308       |  | 330           |

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น 2) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 3) ด้านการควบคุมตนเอง 4) ด้านทักษะทางสังคม และ 5) ด้านสร้างแรงจูงใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 120-122) โดยมีเกณฑ์แต่ละระดับหมายถึง ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยสุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน 12 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 คือ 1) ด้านการปฏิบัติ

กิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องคล้อยกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน 3) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพของนักเรียน 4) ด้านการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ 8) ด้านการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน 9) ด้านการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน 11) ด้านการแสวงหาและนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนา และ 12) ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 120-122) โดยมีเกณฑ์แต่ละระดับหมายถึง ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยสุด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมืออย่างเป็นขั้นตอนและมีการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการศึกษาแนวคิดแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC = .973 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด กับครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างบริบทใกล้เคียงกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำแนกเป็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร  $\alpha = .965$  และการปฏิบัติงาน  $\alpha = .970$  ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 แสดงถึงคุณภาพของเครื่องมือว่ามีคุณภาพทั้งด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามภายใน 1 สัปดาห์
- 3) ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามครบ กำหนด 1 สัปดาห์ ซึ่งได้แบบสอบถามคืนมา 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science: SPSS) โดยตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์กับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยคำนวณหาความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาวิเคราะห์หาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปสาระสำคัญตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กัน และ 4) สมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.185 + .148(Y_{x_4}) + .141(Y_{x_5})$$

และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .296Z_{x_4} + .266Z_{x_5}$$

## การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ ด้านการสร้างความแข็งแรงใจ ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ด้านทักษะทางสังคม และด้านการสร้างความแข็งแรงใจ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเป็นคุณสมบัติที่พึงมี เพื่อสร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556: 95) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่ต้องควบคุม จัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และยังช่วยให้การติดต่อสื่อสาร การประสานงานและสั่งการต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้บรรลุจุดประสงค์ของงานนั้น ๆ สอดคล้องกับ กัลยาณี พรหมทอง (2546: 31-32) พบว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะเข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี อีกทั้งยังมีความสามารถในการ

เข้าใจอารมณ์และรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ของผู้อื่นเข้าด้วยกันอย่างดี หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้อย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารได้อย่างแน่นอน สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 19) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากความสามารถในรู้จักสภาวะทางอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ อีกทั้งพร้อมฟื้นฟูอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์ วิเศษ (2554) ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนการปฏิบัติงานของครูยึดหลักการมีส่วนร่วม ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนเป็นอย่างดี และมีการร่วมงานกับชุมชนให้ความร่วมมืออยู่เสมอ เป็นผู้การเรียนรู้ตลอดชีวิต ติดตามข่าวสาร และสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีความตั้งใจ และพยายามจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพของผู้เรียน มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ และเน้นให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้า สืบค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ และสื่อการสอนอยู่เสมอ มีการทำผลงานวิชาการอยู่เสมอ และมีการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญธรรม กิจปริดาภิสิทธิ์ (2535: 12) ที่กล่าวว่า ครูที่จะสอนดีหรือไม่ดีนั้น คือครูที่การวางแผนและการเตรียมการสอน, วิธีการสอน, ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้, ความรู้ทางวิชาการ, บุคลิกภาพ พฤติกรรมทั้งในนอกห้องเรียน, การประเมินผลการสอน, เอกสารตำรา และเจตคติของผู้เรียนต่อวิชาเรียนและต่อครู สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย ภาพันธ์ (2547) ที่กล่าวไว้ในวารสารวิชาการว่า ครูที่จะประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้นั้นเกิดจากผู้เรียน มีศรัทธาในตัวครู พร้อมยินดีปฏิบัติตามโดยไม่ต้องบังคับ ทั้งนี้ครูควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี หัวใจของการจัดการเรียนรู้ คือ ควรยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูควรส่งเสริมให้นักเรียน

ได้มีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งความรู้ที่อยู่รอบตัว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กษมา วรวรรณ-ณ อยุธยา (2540: 5) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนที่ดีของครูนั้นต้องมีการประยุกต์เทคนิควิธีการสอนให้เข้ากับการเรียนรู้ สร้างแรงผลักดันให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้จากประสบการณ์จริงไปแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอนก ไชยคำหาญ (2559) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐานทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กัน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องพื้นฐานของมนุษย์ ในการประกอบกิจการหรืองานใด ๆ ก็ตาม หากผู้บริหารนั้นสามารถควบคุมอารมณ์และใช้อารมณ์ของตนเองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมแล้วนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มใจและจะร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2551: 131-132) กล่าวว่า ความสำเร็จทางอารมณ์เป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารและการเป็นผู้นำ สำหรับงานบริหารโรงเรียนเป็นอีกงานหนึ่งที่ผู้บริหารต้องพบกับผู้คนจำนวนมาก ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและเด็กนักเรียน งานมีทั้งรูปแบบที่ตายตัวและแบบไม่เป็นทางการในลักษณะยืดหยุ่น สอดคล้องกับ พิมใจ วิเศษ (2554: 25) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำ ถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรู้พร้อมเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตนเองและของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจมองโลกในแง่ดี ก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้อง เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้สามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ ความสำเร็จของงานก็จะตามมา สอดคล้อง รัตนาวดี พิสัยสวัสดิ์ (2555: 32) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์สูง เพราะถ้าผู้บริหารรู้จักอารมณ์ของตน และบริหารอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการ-

แก้ไขปัญหาขัดแย้งในการทำงานและยังช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลผู้ได้บังคับบัญชา มีขวัญพร้อมให้กำลังใจต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพต่อไป

4. สมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านทักษะทางสังคม เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสามารถตระหนักในการสร้างสัมพันธภาพและสายสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของคนในองค์กรและทำให้คนในองค์กรมีความสามัคคีปรองดองกัน สอดคล้องกับสุรัสวดี วิเศษ (2544: 112) ได้กล่าวว่า การรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและรักษาให้ยืนนานกับผู้อื่นได้ดี รู้จัก การทำงานเป็นทีม รู้จักเห็นอกเห็นใจกันและกัน ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายเป็นอย่างดีสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2545: 34-35) ได้อธิบายว่า ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถต่อไปนี้ รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง รู้จักศักยภาพตนเอง สร้างขวัญกำลังใจตนเองได้มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายตัดสินใจและแก้ปัญหา รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่นมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แสดงความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับโกลแมน (Goleman, 2013: 61-63) ได้อธิบายว่า ด้านความตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) มี 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ สมรรถนะในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) สมรรถนะความตระหนักรู้ด้านองค์กร (Organization Awareness) และสมรรถนะด้านการบริการ (Service)

4.2 ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลที่มีใช้เพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายโดย การใช้ความพยายามอย่างไม่ลดทอน สอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2545: 34-35) อธิบายว่า เป็นความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขประกอบด้วย ภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง พึ่งพอใจในชีวิต มอง



โลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ มีความสงบทางใจ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ สอดคล้องกับบาร์ออน (Bar-On, 2006: 28 ) ได้อธิบายว่าการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง ประกอบด้วยคุณลักษณะ ได้แก่ 1) ใฝ่มองในเชิงบวกและมองไปที่ด้านสว่างของชีวิต และ 2) รู้สึกพอใจกับตนเองคนอื่นและชีวิตโดยทั่วไป สอดคล้องกับไวซิงเกอร์ (Weisinger, 1998 อ้างถึงใน จิตติพร เขมกรรม, 2552: 23) ได้อธิบายว่าเป็นพลังใจมีแรงบันดาลใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ให้มากขึ้นไปอีกจนถึงระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนโดยใช้ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้านกับบุคลากรทางการศึกษาในองค์การอย่างเหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้บริหารควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 จากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานให้มากขึ้นไปอีกจนถึงระดับมากที่สุด โดยเฉพาะมาตรฐานปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

1.3 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านทักษะทางสังคมและด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง และด้านตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5

ปัจจัย โดยเฉพาะด้านทักษะทางสังคม และด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของครูได้รับ การพัฒนาไปด้วย และผู้บริหารควรนำปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน มาบูรณาการ ประยุกต์ และหาแนวทาง ที่จะช่วยพัฒนา ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

1.4 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านด้านทักษะทางสังคม และปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสามารถรวมพยากรณ์ได้เพียงร้อยละ 29 ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนา และให้ความสำคัญกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสองปัจจัย ดังนี้

1.4.1) ปัจจัยด้านทักษะทางสังคม ผู้บริหารควรมีการจูงใจ ความไว้วางใจมีสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น ตลอดจนทั้งความสามารถในการทำงาน หรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายร่วมกับผู้อื่นได้ และยังสามารถจัดปัญหาความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมต่อการ-ปฏิบัติงานของครู เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

1.4.2) ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรสร้าง ส่งเสริม พร้อมสร้างแรงปรารถนาอย่างแรงกล้าในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมยังมีความมุ่งมั่นในทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีทัศนคติในการปฏิบัติงานของครูเป็นแนวทวนเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลการปฏิบัติงานของครู

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการ-ปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานในบริบทหรือสถานศึกษาอื่น ๆ เช่น จังหวัด ภาค

2.3 ควรทำการ-วิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน

2.4 ควรนำปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 คือ ปัจจัยด้านทักษะทางสังคม และปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ไปทำการวิจัยและ

พัฒนา (Research and Development) หรือวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เห็นผลเชิงประจักษ์

### เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2545). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารนิเทศและประชาสัมพันธ์ กรมสุขภาพจิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2540). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสรุปผลการประชุม-ปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ-การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา*. ปรินซิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยาภรณ์ อุดคำมี. (2554). *อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา-ระนอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- ฐิติพร เขมกรม. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์.

- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2535). *การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์บีพับริชชิง.
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคลทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการ*, 7(1): 39-45.
- พิมใจ วิเศษ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภมรศรี แดงชัย. (2556). *เปิด 6 อุปสรรคการทำงานครูไทยเมื่อก่อนการเรียนรู้ของเด็กในศตวรรษที่ 21 ไม่เหมือนเดิม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาเยาวชน.
- รัตนาวดี พิลัยสวัสดิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). *เชาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางศรี วิเศษ. (2544). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน*. *วารสารมนุษย์และสังคมศาสตร์*, 2(5), 110 – 113.
- สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). *การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552-2561)วันที่ 28-29 ธันวาคม 2553 ณ โรงแรมนครแพร่ เวอร์จันท์แพร่*.แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130ง 4 ตุลาคม 2556.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูใน-ประเทศไทย*.  
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. วิทยานิพนธ์  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อเนก ไชยคำหาญ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน  
วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Barber, B. L., (2008). Risks linked to Australian adolescents' participation  
extracurricular. Is the relationship mediated by peer attributes? *Paper  
presented at the biennial meeting of the Family Planning*, 29, on  
Adolescence, Chicago, IL.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI).  
*Psicothema*, 18(5), 13-25.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.  
*Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill Book, Co.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotion intelligence*. New York: Bantam Book.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Primal Leadership, With a Preface by the Authors, Unleashing the Power  
of Emotional Intelligence*. Boston: Business School Publishing, Massachusetts.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass  
Publishers.