

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

The Emotional Intelligence of School Administrators Affecting Teacher's
Performance Under Bangkok Metropolitan, Northern Krung Thon Group

สุรีย์ฉาย ปัญญายศ*, ธดา สิทธิธาดา**

Sureechai Panyayod*, Thada Siththada**

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Master of Education Program in Educational Administration

Suan Sunandha Rajabhat University

Received: February 18, 2022 Revised: August 10, 2023 Accepted: November 16, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครู รวมทั้งสิ้น 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง ทักษะทางสังคม และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตามลำดับ

2) การปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ เท่ากับ .540 ค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 29.2 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .328 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.490 + 0.257X3$$

$$\hat{Z} = .540Z_3$$

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this research were to 1) The level of emotional intelligence of school administrators under Bangkok metropolitan, northern Krungthong group; 2) The level of the teacher's performance under Bangkok metropolitan, northern Krungthong group.; and 3) The emotional intelligence of school administrators affecting teacher's performance under Bangkok metropolitan, northern Krung Thon group. The sample of this study were 70 schools under Bangkok metropolitan, northern KrungThon group. The respondents were school administrators, teachers, head of personnel administration subdivisions total 350 persons. The research instrument was a questionnaire with the content validity was measured by Index of item - objective congruence: IOC the value between 0.80-1.00 and the reliability of 0.987. The statistic used for analyzing were the percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation and stepwise multiple regression analysis.

Research findings:

1. The level of emotional intelligence of school administrators under Bangkok metropolitan, northern KrungThon group were high overall, including self-motivation, self-awareness, self-regulation, social skills, and empathy.

2. The level of the teacher's performance under Bangkok metropolitan, northern KrungThon group were high overall, including additional teacher duties, classroom management, self and professional developments, and teaching methods.

3. The emotional intelligence of school administrators affecting teacher's performance under Bangkok metropolitan, northern KrungThon group were self-motivation. The multiple correlation coefficient of standard variable and predictive variable was .540, the prediction power level of 29.2 %, and the predictive error was .328, had significant at .01 levels. The regression equations in raw scores and the standard score were

$$\hat{Y} = 2.490 + 0.257X_3$$

$$\hat{Z} = .540Z_3$$

Keywords: emotional intelligence of school administrators, teacher's performance

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างไม่มีสิ้นสุดส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตในแต่ละวันของมนุษย์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งมีการระบาดของโรคอย่างหนักที่คร่าชีวิตผู้คนทั่วโลกเป็น

จำนวนมาก ทำให้ผู้คนที่ต้องหยุดทำงาน ขาดรายได้ หรือการงตออกจากบ้าน การออกไปพบปะผู้คนเพื่อผ่อนคลายความเครียด ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารที่เข้ามา ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์เกิดขึ้นกับบุคคลตลอดเวลา ทำให้ต้องมีการแก้ปัญหาตนเอง ครอบครัว หรือแม้แต่ที่ทำงานของ การพัฒนาคนหรือการพัฒนาตนเองในปัจจุบัน จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 6 ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำให้เห็นว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทางด้านอารมณ์ของคนทุกช่วงวัยที่ส่งผลทางด้านจิตใจและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และ มาตรา 9 (4) ให้มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นการส่งเสริมในการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ในปัจจุบันสติปัญญาไม่เพียงพอต่อการอยู่ร่วมกันอีกต่อไปหรือแม้แต่ในด้านการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ การบริหารบุคคล หรือแม้แต่การบริหารตนเองก็ตาม การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นอีกทักษะหนึ่งที่ต้องได้รับการพัฒนา การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้ความพร้อมทั้งคุณวุฒิ วิทยุฒิรวมทั้งวุฒิภาวะทางอารมณ์ ที่จะสร้างความเป็นที่รักให้ผู้ที่ร่วมงานด้วย เนื่องจากทักษะทางอารมณ์เป็นทักษะในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยเชื่อว่าผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มีแนวโน้มที่บุคคลนั้นจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้อารมณ์ได้ดี ส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิตที่สูงขึ้น อนันตชัย ศรีโคตร (2549, หน้า 89-90) อิทธิพลของเขาวนปัญญา และการประสบความสำเร็จโดยทำการศึกษากับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจากบริษัทต่าง ๆ รวม 500 บริษัท พบว่า เขาวนปัญญาสามารถอธิบายถึงการประสบความสำเร็จในการทำงานได้น้อยมาก ความเฉลียวฉลาด หรือเขาวนปัญญาเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคคลมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานได้ในระดับหนึ่ง แต่เขาวนปัญญาไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญเพียงปัจจัยเดียวที่จะสามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จของบุคคลได้

การปฏิบัติงานของคนหรือประสิทธิภาพการทำงานของคน ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลจากการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของคนต้องอาศัยแรงบันดาลใจ ความสุขในการทำงาน การทำงานด้วยความสบายใจ ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 18-20) ได้ประกาศแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ครู ไว้ดังต่อไปนี้ คือมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 14-20) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูมืออาชีพ ไว้ว่าเป็นเครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคนเป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรมยอมรับ

และเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ได้เลือกกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 สำนักงานเขต ซึ่งประกอบไปด้วย สำนักงานเขตธนบุรี สำนักงานเขตคลองสาน สำนักงานเขตจอมทอง สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตบางพลัด สำนักงานเขตตลิ่งชัน และสำนักงานเขตทวีวัฒนา ซึ่งกัลยา วานิชย์บัญชา (2542) กล่าวว่า การสุ่มตัวอย่างสามารถกำหนดโอกาสที่หน่วยตัวอย่างแต่ละหน่วยถูกเลือก ทำให้ทราบความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือก การเลือกกลุ่มตัวอย่างสามารถนำผลที่ได้อ้างอิงไปยังประชากรได้ การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุก ๆ หน่วยหรือทุก ๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน การเลือกสถานศึกษาที่มีบริบทที่ใกล้เคียงกัน มีการบริหารงานในรูปแบบการปกครองของกรุงเทพมหานครเช่นเดียวกัน จึงมีความเป็นไปได้ว่าจะได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และสามารถบอกถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากและเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยผู้บริหารในการปรับตัวในการดำเนินชีวิตได้ เพราะผู้บริหารที่มีอารมณ์มั่นคงอยู่เสมอ เป็นคนที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานต่าง ๆ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ฉะนั้นผลการปฏิบัติงานหรือการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานหรือบรรลุปเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของงาน การยอมรับของผู้รับบริการ ปริมาณงานหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐาน (ถนอมศักดิ์ จิรายุสสวัสดิ์, 2556) ความฉลาดทางอารมณ์แม้จะมีการศึกษามากแล้ว แต่ความฉลาดทางอารมณ์ในปัจจุบันมีความสำคัญมากต่อการจัดการกับตนเอง ดำรงชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผู้ร่วมงานให้ทำงานบรรลุความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ
3. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 91 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2564

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 70 แห่ง จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาด

กลุ่มตัวอย่างของครูจชอีและมอ์แกน [11] ผู้ให้ข้อมูลแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลจำนวน 1 คน และครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะบริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามกรอบแนวคิดของลิเคิ์ท มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามวิจัยให้กับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 70 แห่ง รวมทั้งสิ้น 350 คน ผ่านทางไปรษณีย์และGoogle Form แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความถี่ (mean) และค่าร้อยละ (percentage) สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษาสูงสุด และ 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครู จากการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 77.71 และเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.29 ตามลำดับ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43 รองลงมาคือ อายุ 41–50 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.43 อายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.14 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 54.57 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86และระดับปริญญาเอก 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.57 ตามลำดับ

ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 6 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43 อายุมากกว่า 20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.57 อายุ 11-15 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 อายุ 16-20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 ตามลำดับ

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ การตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X} = 4.03$) การควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 3.98$) ทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 3.95$) และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

3. การปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.41$) การพัฒนาตนเอง และวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.41$) และด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

4. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 29.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของตัวแปรเกณฑ์ (การปฏิบัติงานของครู) และตัวแปรพยากรณ์ (ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา) มีค่าเท่ากับ .292 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 29.2 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .328 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.490 + 0.257X_3$$

$$\hat{Z} = .540Z_3$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ด้านทักษะทางสังคม และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มข้นเข้ารับการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา การฝึกฝนการทำงาน นครินทร์ วณิชใจไพบูลย์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจได้นั้น ไม่ใช่เพียงแค่การจูงใจตนเองให้ทำงาน แต่เป็นการอยากไปให้ถึงเป้าหมาย การอยากทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีจากภายในไม่ใช่แค่ปัจจัยภายนอก ไม่หยุดที่จะเรียนรู้หรือพัฒนา ไม่ทำงานเพียงเพื่อเกียรติยศ เงินเดือนเท่านั้น แต่ยังสามารถส่งต่อแรงบันดาลใจเหล่านี้ไปให้คนอื่น ๆ ได้ การพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส การมีไฟในตนเอง การพร้อมที่จะทำงานอย่างจริงจัง และเป็นเหมือนแสงสว่างนำทางตนเองและผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

2. การปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูถือว่าเป็นหน้าที่หลักของครู จึงทำให้คะแนนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ครูได้รับความรู้และฝึกฝนตนเองอย่างยาวนาน การพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นกรอบด้านเทคนิคการสอน การผลิตสื่อ การใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนให้ทันกับยุคสมัยปัจจุบัน สากร วัฒราช (2554) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่าในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มาตรฐานการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนมาตรฐานอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน บุญนิกร คำกองแก้ว และอนงค์ สระบัว. (2562) ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 29.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลน้อยที่สุดพบว่า

การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูมาก อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดภายในใจตนเองการมีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน ครูสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จดังที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับนครินทร์ วนกิจไพบูลย์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจได้นั้น ไม่ใช่เพียงแค่การจูงใจตนเองให้ทำงาน แต่เป็นการอยากไปให้ถึงเป้าหมาย การอยากทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีจากภายในไม่ใช่แค่ปัจจัยภายนอก ไม่หยุดที่จะเรียนรู้หรือพัฒนา ไม่ทำงานเพียงเพื่อเกียรติยศเงินเดือนเท่านั้น แต่ยังสามารถส่งต่อแรงบันดาลใจเหล่านี้ไปให้คนอื่น ๆ ได้ จอห์น (John D, 2016, หน้า 379) วิจัยเรื่องการทำความเข้าใจความเป็นผู้นำในโรงเรียน เรื่องผลกระทบของผู้บริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจของครู ได้สรุปไว้ว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครูผ่านพฤติกรรมที่หลากหลายประการ อาทิ ความเคารพในวิชาชีพของผู้ตาม การยอมรับในความมุ่งมั่น ความเสียสละ และความสามารถของผู้ตาม การปกป้องบุคลากรของตนจากประสบการณ์ที่สร้างความเสียหาย รวมถึงการสื่อสารที่นำฟังพอใจอันก่อให้เกิดการรับรู้ของบุคลากร ญัฐนิชา ตริยะศาสตร์ และคณะ (2560) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยพบว่า ด้านความสามารถภายในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง พบว่า ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .488 ซึ่งเป็น

ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีความเป็นไปได้ว่าการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลเมื่อครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันและใช้เวลาในการทำงานร่วมกัน แต่เนื่องจากในสภาวะการแพร่ระบาดของโรคทำให้คนอยู่ใกล้กันน้อยลงและทำงานที่บ้านกันมากขึ้น ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง อีกทั้งผู้บริหารมีเวลาในการคิดและทบทวน วางแผนการทำงานมากขึ้น บาร์ออน (Bar-on 1997, หน้า 22-23) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิดและตาม ความเป็นจริง และสามารถควบคุมและความรู้สึกของตน ความสามารถในการรู้จักและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง รู้จักสาเหตุของการเกิดอารมณ์ความรู้สึก Genos International (2021) องค์กรที่เชี่ยวชาญด้านการประเมินและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ โดยมหาวิทยาลัย Swinburne กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) จำกัดความสามารถของเราในการเอาชนะความท้าทาย จัดการกับการเปลี่ยนแปลง จัดการความขัดแย้ง ลดความตึงเครียด ปรับปรุงประสิทธิภาพการเป็นผู้นำของเราหรือไม่ คำตอบคือการรับรู้ตนเองหรือทักษะในการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมและอารมณ์ของตนเอง อารมณ์ของเราขับเคลื่อนพฤติกรรมของเรา พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์และประสิทธิภาพของผู้อื่น

ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง พบว่า ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .475 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีความเป็นไปได้ว่า ในปัจจุบันมีการสื่อสารกันผ่านระบบออนไลน์โดยที่บุคคลไม่จำเป็นต้องมาพบปะกันซึ่งหน้า การสื่อสารผ่านตัวอักษร ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ทำให้ลดความขัดแย้งและอารมณ์ขณะนั้นได้ เนื่องจากการส่งข้อความหรือโทรศัพท์ถึงกันอาจทำให้ไม่เห็นสีหน้าท่าทางหรือมีเวลาในการคิด ตัดสินใจ รวมถึงการสงบสติอารมณ์เมื่อเกิดอารมณ์โกรธก่อนที่จะตอบคำถามหรือตัดสินใจในการทำสิ่งใด ๆ บ็อบบี้ มัวร์ (Moore, B, 2009) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อร่วมพัฒนาวิสัยทัศน์โรงเรียน กล่าวได้ว่าเราไม่สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ในชีวิตของเราได้ อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ของเราจะขึ้นอยู่กับคำตอบสนองของเราต่อเหตุการณ์เหล่านั้น มีคำตอบอื่น เช่น มีวินัย มีจุดมุ่งหมายและรอบคอบ ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม

ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พบว่า ไม่ต่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .512 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีความเป็นไปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นนั้น เนื่องจากอาจมีประสบการณ์การเป็นครูผู้สอนมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเข้าใจผู้อื่น การวางทศิปลัสร้างความรู้สึกดี กล่าวคำชื่นชมให้กำลังใจผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับเรื่องความจำเป็นส่วนตัวของบุคลากรในสถานศึกษามองเห็นความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงานทุกคน จินน์ ซีเกลและคณะ (Jeanne Segal, et al, 2008) กล่าวว่า การรับรู้ทางสังคม (Social awareness) การมีความเห็นอกเห็นใจ สามารถเข้าใจอารมณ์ความต้องการและความกังวลของผู้อื่น รู้สึกสบายใจในการเข้าสังคมหรือองค์กร การรับรู้ทางสังคมการรับรู้และตีความอวัจนภาษาของผู้อื่น ทำให้ว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไรสภาพอารมณ์เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรในแต่ละช่วงเวลาและสิ่งสำคัญที่พวกเขาเหล่านั้นต้องการคืออะไร กล่าวโดยย่อคือมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าสังคม เป็นมิตร ความตระหนักรู้ทางสังคม สามารถเลือกใช้อวัจนภาษาที่ละเอียดอ่อน พยายามในการเอาใจใส่ผู้อื่น

ด้านทักษะทางสังคม พบว่า ไม่ต่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .513 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีความเป็นไปได้ว่า ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีติดตัวมากันทุกคน เนื่องจากต้องอยู่ร่วมกับคนในสังคม การต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลระดับต่าง ๆ รวมไปถึงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเข้ารับการดำรงตำแหน่งที่ต้องเข้าร่วมอบรมกับคนเป็นจำนวนมาก การฝึกการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น วางตัวเป็นกลาง การสร้างการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร สอดคล้องกับวิเชียร เกตุสิงห์ (2552, หน้า37) ความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีคุณลักษณะที่สำคัญในการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และรักษาความถูกต้องในเหตุผล เช่น ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ดูถูกผู้อื่น มีความสามัคคี กตัญญู จริงใจ มีน้ำใจ เอาใจเขามาใส่เรา และรู้จักให้อภัย นครินทร์ วนกิจไพบูลย์ (2562) การมีทักษะทางสังคมคือการที่ ผู้บริหารทำงานให้สำเร็จโดยให้ผู้อื่นช่วยทำ การทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยการรู้จักผู้อื่น การเข้าใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถพูดคุยกับคนได้อย่างหลากหลาย การมีเครือข่ายที่ดีกับผู้อื่น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ ที่กล่าวมาต้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ ควรนำแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ ไปพิจารณาเพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาสังคมในที่ทำงานให้น่าอยู่ อยู่ร่วมงานมีความสุข บุคลากรทำงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสำเร็จในลำดับต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือควรนำความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน ไปใช้ในการพัฒนาตนเองไม่อาจจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งครูผู้สอน บุคลากรด้านต่าง ๆ สร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความสุข

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นที่การสร้างคุณยุดิธรรม การให้กำลังใจ การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น การมีวาทศิลป์ในการสื่อสารกับผู้อื่น การรู้จักจัดการความเครียดของตนเอง การยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร ให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการมอบผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และมอบสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน ไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง การบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นสถานที่ที่น่าอยู่ สบายใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา นักเรียนและพัฒนาทรัพยากรของชาติต่อไป อีกทั้งสามารถสนองตอบต่อนโยบายทางการศึกษา และความต้องการของผู้รับบริการต่อไป

เมื่ออายุเพิ่มขึ้นสิ่งที่ต้องเพิ่มขึ้นคือเหตุผล สิ่งที่ต้องลดลงคืออารมณ์

1.4 สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการอบรมและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านจิตใจ การพัฒนาตนเอง ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และทักษะทางสังคม เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ในบริบทของเขตพื้นที่หรือภูมิภาคอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- การศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ณัฐธิดา ดิยะศาศวัต. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. วารสารรัชต์ภาคย์, 14(36): 197.
- ถนอมศักดิ์ จิรายุสสวัสดิ์. (2556). **EQ ดี ทำอะไรก็สำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2544). **จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- นครินทร์ วนกิจไพบูลย์. (2562). **ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 7, 2564, จาก <https://www.youtube.com/watch?v=HCZLeRm48sE>.
- บุญนิกร คำกองแก้ว, อนงค์ สระบัว. (2562). **ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2: 48-51.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). **ข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. สืบค้นเมื่อ กันยายน 16, 2564, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/E/068/T_0018.PDF.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2552). **การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ : ความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สาคร วัฒนราช. (2554). **สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานีเขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อนันตชัย ศรีโคตร. (2549). **ชีวิตนี้ใช่จะมีแค่อายุเดียว**. กรุงเทพมหานคร: มาย แแบ็งคือค.
- Bar-on,R. (1997). **emotional quotient inventory: A measure of emotional intelligence**. Toronto: Multi- Health System.

- Jeanne Segal. (2008). **The language of Emotional Intelligence**. retrieved 7 June, 2021, from <http://196.223.158.148/bitstream/handle/123456789/3288/>.
- John D. Mayer David R. Caruso. (2016). **The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates**. retrieved 7 June, 2021, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1754073916639667>.
- Likert, Rensis. (1967). “**The Method of Constructing and Attitude Scale**”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement.
- Moore, B. (2009, Summer). **Emotional intelligence for school administrators: A priority for school reform?** American Secondary Education, 37(3): 20-28.