

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17


ปิ่นทนต์ วลาบุรณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ปิณณฑิต วลาบูรณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

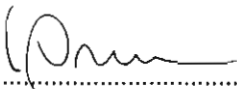
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริณวิษญ์ สมพงษ์ธรรม)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริณวิษญ์ สมพงษ์ธรรม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)


..... กรรมการ
(ดร.ประชา อินัง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ประธานกรรมการสอบปากเปล่า และ ดร.ประชา อینگ กรรมการผู้แทนฝ่ายบัณฑิตศึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ โรงเรียน ตลอดจนครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา กัลยาณมิตร และสมาชิกในครอบครัวอันเป็นที่รักทุกคน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บุพการี นูรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ปีณตัท วลาบุรณ

55990058: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์/ แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน/ โรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรี/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ปีพิมพ์: วชานุกรณ์: ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจ
ในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE
AND WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN CHANTHABURI PROVINCE UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17) คณะกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์: เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, ค.ศ., สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, Ed.D., 204 หน้า.
ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนก
ตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจ ในการทำงาน
ของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (*t-test*) การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD (Least significant difference)
และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Simple correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเพศ อายุ ขนาด โรงเรียน
และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
4. แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานภาพบุคคล และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ และจำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

55990058: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: EMOTIONAL INTELLIGENCE/ WORK MOTIVATION OF TEACHERS/ SECONDARY SCHOOLS IN CHANTHABURI PROVINCE / THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

PANNADATA VLAPURNA: RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN CHANTHABURI PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17. ADVISORY COMMITTEE: CHAROENWIT SOMPONGTAM, Ph.D., SITTIPOORN NIYOMSRI SOMSAK, Ed.D. 204 P. 2015.

The purposes of this research were to study and compare the emotional intelligence and work motivation of teachers in Chanthaburi Province under The Secondary Educational Service Area Office 17, as classified by biosocial factors of teachers, and to study the relationship between emotional intelligence and work motivation of teachers. The sample used in the study consisted of 267 teachers in Chanthaburi Province under The Secondary Educational Service Area Office 17. The research instruments used for the data collecting were five level rating scale questionnaires. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, *LSD* (Least Significant Difference) and Pearson's product moment correlation coefficient. The Results of the study were as follow:

1. The emotional intelligence of teachers in Chanthaburi Province under The Secondary Educational Service Area Office 17 were rated at a high level.

2. The comparison of emotional intelligence of teachers in Chanthaburi Province under The Secondary Educational Service Area Office 17 classified by personal status and education background were found of being no significantly difference but when classified by position was found of being significantly different ($p < .01$) and when classified by gender, age, size of school and income were found of being significantly different ($p < .05$).

3. The work motivation of teachers in Chanthaburi Province under The Secondary Educational Service Area Office 17 were rated at a high level.

4. The comparison of work motivation of teachers in Chanthaburi Province under The Secondary Educational Service Area Office 17 classified by gender, position, personal status and education background were found of being no significantly different but when classified by age, size of school and income were found of being significantly different ($p < .05$).

5. The emotional intelligence and the work motivation of teachers in Chanthaburi under The Secondary Educational Service Area Office 17 had significantly positive relationship ($p < .01$) at a moderate level.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ฉ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| คำถามในการวิจัย..... | 5 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 6 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 8 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 8 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 10 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 15 |
| สภาพการดำเนินงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี | |
| สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17..... | 15 |
| แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์..... | 20 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 46 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงาน | |
| ของครูผู้สอน..... | 60 |
| ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย..... | 63 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 72 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 82 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 82 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 83 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 84 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 86 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 86 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 87 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 89 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 89 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 90 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 90 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 148 |
| สรุปผลการวิจัย | 149 |
| อภิปรายผล..... | 152 |
| ข้อเสนอแนะ | 164 |
| บรรณานุกรม | 165 |
| ภาคผนวก..... | 175 |
| ภาคผนวก ก..... | 176 |
| ภาคผนวก ข..... | 180 |
| ภาคผนวก ค..... | 189 |
| ภาคผนวก ง | 192 |
| ภาคผนวก จ..... | 200 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 200 |

สารบัญญัตราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนก เป็นรายอำเภอและขนาด โรงเรียน 83 |
| 2 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17..... 91 |
| 3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครู ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน..... 94 |
| 4 | การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ..... 95 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครู ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ 96 |
| 6 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ..... 98 |
| 7 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการตระหนักรู้ตนเอง จำแนกตามอายุ..... 99 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครู ผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง..... 100 |
| 9 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง..... 102 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง..... | 103 |
| 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านการตระหนักรู้ตนเอง จำแนกตามตำแหน่ง..... | 104 |
| 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตามตำแหน่ง..... | 105 |
| 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล..... | 107 |
| 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล..... | 109 |
| 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน | 110 |
| 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน | 112 |
| 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... | 113 |
| 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตามขนาดโรงเรียน | 114 |

สารบัญญัตราลง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครู ผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... | 115 |
| 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครู ผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... | 117 |
| 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครู ผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ | 118 |
| 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครู ผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ | 120 |
| 23 ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตามรายได้ | 121 |
| 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงุงในการทำงานของครู ผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17..... | 122 |
| 25 การเปรียบเทียบแรงงุงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ..... | 123 |
| 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงุงใจในการทำงานของครู ผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ | 124 |
| 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงุงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ | 126 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามอายุ | 127 |
| 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง | 128 |
| 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง | 130 |
| 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล | 131 |
| 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล | 133 |
| 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาด โรงเรียน | 134 |
| 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาด โรงเรียน | 136 |
| 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวม จำแนกตามขนาด โรงเรียน | 137 |
| 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านความต้องการสัมพันธ์ จำแนกตามขนาด โรงเรียน | 138 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 37 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 139 |
| 38 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 141 |
| 39 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้..... 142 |
| 40 | การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้..... 144 |
| 41 | การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามรายได้..... 145 |
| 42 | ความสัมพันธ์ระหว่างสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17..... 146 |
| 43 | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 190 |
| 44 | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 191 |
| 45 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการตระหนักรู้ตนเอง โดยรวมและรายด้าน 193 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 46 | 193 |
| ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน..... | |
| 47 | 194 |
| ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้าน..... | |
| 48 | 194 |
| ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยรวมและรายด้าน..... | |
| 49 | 195 |
| ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม โดยรวมและรายด้าน..... | |
| 50 | 197 |
| ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายด้าน..... | |
| 51 | 198 |
| ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้าน..... | |
| 52 | 199 |
| ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายด้าน | |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|-----------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 7 |
| 2 กระบวนการวิจัย 57 | 57 |
| 3 จิตลักษณะ 3 ด้าน ของมนุษย์..... | 62 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันที่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ ที่บุคคลทุกเพศและทุกวัยต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้บุคคลต้องปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (กรมสุขภาพจิต, 2548, หน้า 7) การบริหารองค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้การทำงานในแต่ละวันต้องใช้เวลายาวนานขึ้น มีการแข่งขันในหลายระดับ การคิดและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์การ และการถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มากมาย ทำให้บุคคลต้องมีการแก้ปัญหาที่ยู่ยากซับซ้อนตลอดเวลา (เสนาะ ดิยาวี, 2546, หน้า 1) บุคคลในองค์การจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพในการทำงานย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการได้รับการยอมรับและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพและความสำเร็จในชีวิตของบุคคลในองค์การ (ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 59) ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง หากมีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ย่อมทำให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ภายใต้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี (นางนุช วงษ์สุวรรณ, 2553, หน้า 1) มนุษย์มีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แต่มนุษย์ก็เป็นสิ่งที่ยากยิ่งในการศึกษาและทำความเข้าใจถึงสภาพจิตใจที่มุ่งมั่นในการทำงาน (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 3) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เพราะมนุษย์ไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวได้เพียงลำพัง หากต้องมีการพบปะพูดคุยกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน การติดต่อประสานงานกัน และต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันเพื่อความอยู่รอด ทำให้การทำงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว., 2554, หน้า 1) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายประการหนึ่งว่า เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนส่งเสริมความสำเร็จในทุกกิจกรรมของชีวิต เพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้เปี่ยมไปด้วยความสุข ความเข้าใจต่อตนเอง และระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ช่วยเพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเครียด รักและเข้าใจเพื่อนร่วมงาน คนใกล้ชิด สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และช่วยในการเตรียมความเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต (วีระวัฒน์ ปิ่นนิตตามัย, 2551, หน้า 6) ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นที่บุคคลควรจะมีหรือพัฒนาให้มากขึ้น เพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากโลกแห่งการทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงมากเมื่อเทียบกับอดีต องค์กรต่าง ๆ จะมีขนาดเล็กลง จำนวนคนทำงานถูกจำกัดให้น้อยลง คนทำงานที่อยู่ในองค์กรถูกคาดหวังว่าจะต้องมีคุณภาพมาก ไม่เพียงแต่มีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือมีเชี่ยวชาญปัญญาดีเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจและเอื้ออาทรผู้ร่วมงาน สามารถผลักดันเป็นผู้นำได้ มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคคลต้องมีการปรับตัวอย่างมากเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและอย่างมีความสุข ดังนั้น คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเท่านั้นจึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในโลกแห่งการทำงานปัจจุบัน ได้ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางสติปัญญาสูงแต่ความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเข้ามามีบทบาทต่อคนทำงานในปัจจุบันอย่างมาก (สมทรง สุวรรณเลิศ, 2543, หน้า 17)

มนุษย์เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด ไม่เหมือนทรัพยากรบริหารอื่น ๆ เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจโน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้ (สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 83) แรงจูงใจเป็นปัจจัยทางด้านชีววิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรม การมุ่งสู่เป้าหมายต่าง ๆ ของมนุษย์ ที่แสดงออกทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่สัมพันธ และใฝ่อำนาจ (วีระวัฒน์ ปิ่นนิตตามัย, 2551, หน้า 42) แรงจูงใจทำให้บุคคลกรแสดงพฤติกรรมพึงพอใจมาจากปัจจัยหรือสาเหตุต่าง ๆ เช่น แรงขับ (Drive) ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Need) ความต้องการสุขสบาย (Wanted) เครื่องกระตุ้น (Incentive) รางวัล (Reward) แรงเสริม (Reinforcement) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) ความคาดหวัง (Expectancy) และความชอบ (Like) (ชร สุนทรายุทธ, 2553, หน้า 110) การทำงานของบุคคลจะไม่มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ หากบุคคลนั้นรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นและเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งยอมแพ้ต่ออุปสรรคต่าง ๆ โดยง่าย ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีความตั้งใจและพลังอย่างเต็มเปี่ยมที่จะทำงาน และพร้อมที่จะต่อสู้กับอุปสรรคทั้งปวงอย่างไม่ย่อท้อ ย่อมมีโอกาสสูงที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน (ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 274) การจูงใจให้บุคคลทำงานโดยใช้ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น เงินเดือน หรือค่าจ้าง อาจได้ผลกับบุคคลหนึ่งแต่จะนำไปใช้กับบุคคลอื่นไม่ได้ หรืออาจต้องจูงใจด้วยการให้ยศหรือตำแหน่งงานแทน (เสนาะ ดิยาว, 2543, หน้า 9) ด้วยเหตุนี้ การจูงใจจึงเป็น

การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การอย่างเต็มความสามารถ และเป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการ ทำให้พฤติกรรมการทำงานมีความคงทนถาวร (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 264)

สถานศึกษามีครูเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพทางวิชาการ โดยกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ โรงเรียนจะต้องสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพและผลงานสอน เช่น ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความคิดของครูให้มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรในสถาบันอื่น ๆ พัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ ใฝ่รู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548, หน้า 21) สอดคล้องกับกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ของประเทศไทย ได้กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ เป็นประเด็นหลัก 1 ใน 4 ของการปฏิรูปการศึกษาเรียนรู้ ที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน ทั้งระบบการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู เพื่อให้ครูยุคใหม่ มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ และขวัญกำลังใจที่จะอยู่ในวิชาชีพครูได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 13-22)

ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่นย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบสำคัญต่อการทำงานขึ้นอยู่กับคุณลักษณะด้านจิตสังคม ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันอาจจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพไม่เหมือนกัน รวมทั้งการมีประสบการณ์มากย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น (กานดา จันทร์เข้ม, 2546, หน้า 15) บุคคลที่มีอายุมากขึ้นหรือเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะมี การแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ กาลเทศะของสังคมมากขึ้น (มุกดา ศรียงค์, นวลศิริ เปาโรหิตย์, สิริวรรณ สารณานาด, สุวิไล เรียงวัฒนสุข และนิภา แก้วศรีงาม, 2557, หน้า 271) สถานภาพบุคคลที่มีสถานะ โสด สมรส หรือหย่าร้าง ย่อมมีความผูกพันกับการดำเนินชีวิตเกี่ยวข้องกับสมาชิกในครอบครัวของแต่ละบุคคลต่างกัน ทำให้ต้องมีการขัดเกลาทางสังคม รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ไม่เหมือนกัน (ณรงค์ เส็งประษา, 2541, หน้า 36) การทำงานของกลุ่มขนาดใหญ่มีแนวโน้มจะก่อให้เกิดความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกที่ดีกว่ากลุ่มขนาดเล็ก (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 188) การศึกษาที่สูงขึ้นของบุคคล ย่อมทำให้เกิดสติปัญญา สุขภาพกายและใจที่ดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้ดี (ฤติมน ศรีสุพรรณ, 2543, หน้า 14) คลอดจนรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลทำงานมากขึ้น (เสนาะ ดิยาวี, 2543, หน้า 145) นอกจากนี้ครูผู้สอนต้องมีคุณลักษณะเกี่ยวกับความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง สามารถบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเอง และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดีด้วย (Goleman, 1998, p. 317 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 33) ความฉลาดทางอารมณ์กับปฏิสัมพันธ์ของสติปัญญาและบุคลิกภาพ เป็นจิตลักษณะ 3 ด้านของมนุษย์ ได้แก่ สมอง จิตใจ (อารมณ์) และแรงจูงใจ มีความเกี่ยวข้องเป็นสาเหตุเป็นผลกันอย่างแยกออกจากกันไม่ได้เลย เมื่อมีการนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 41-44)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในการจัดการศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านโครงสร้างและนโยบาย พบว่า ประสพปัญหาด้านบุคลากร (Man) โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูจะต้องทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอน ได้แก่ งานการเงิน งานพัสดุ งานวางแผน ซึ่งครูจะขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ครูภัณฑ์ เทคโนโลยี มีอย่างเพียงพอ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งในสำนักงานและโรงเรียน มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน แต่วัสดุอุปกรณ์บางรายการอาจได้รับจัดสรรหลายปีแล้ว คุณภาพเสื่อมเสียไปตามกาลเวลา ด้านการบริหารจัดการ (Management) การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลยังดำเนินการไม่เต็มที่ เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย แม้จะมีการแก้ปัญหาโดยการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ความชำนาญในการนิเทศ กำกับ และการให้ความช่วยเหลือ โรงเรียน แต่ก็ยังดำเนินการไม่ได้เต็มที่ อีกทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนามิบาง โรงเรียนที่ยังนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารน้อย ไม่ครอบคลุมทุกด้าน การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศทั้งระดับ โรงเรียนและระดับสำนักงานมีข้อมูลครบแต่ขาดการบริหารข้อมูล ข้อมูลกระจัดกระจาย ขาดการเชื่อมโยงข้อมูล หรือศูนย์ข้อมูลกลาง ลักษณะดังกล่าวทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social & cultural) มีอุปสรรคคือ จังหวัดจันทบุรีมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน บางครั้งเป็นช่องทางในการขนยาเสพติด ครูต้องดูแลเฝ้าระวังนักเรียน อีกทั้งปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ไร้พรมแดน การแพร่เข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติที่ไม่ดีส่งผลให้นักเรียนบางคนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนและไม่เหมาะสม ทำให้ครูผู้สอนต้องมีภาวะความเครียดต่อการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน รวมทั้งส่งผลกระทบต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2557 ก, หน้า 58-60)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแนวทางการสร้างความเข้าใจและการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้มีความสุขและประสิทธิผลในการทำงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำถามในการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับใด
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนแตกต่างกันหรือไม่
3. แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับใด

4. แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนแตกต่างกันหรือไม่

5. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนแตกต่างกัน

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

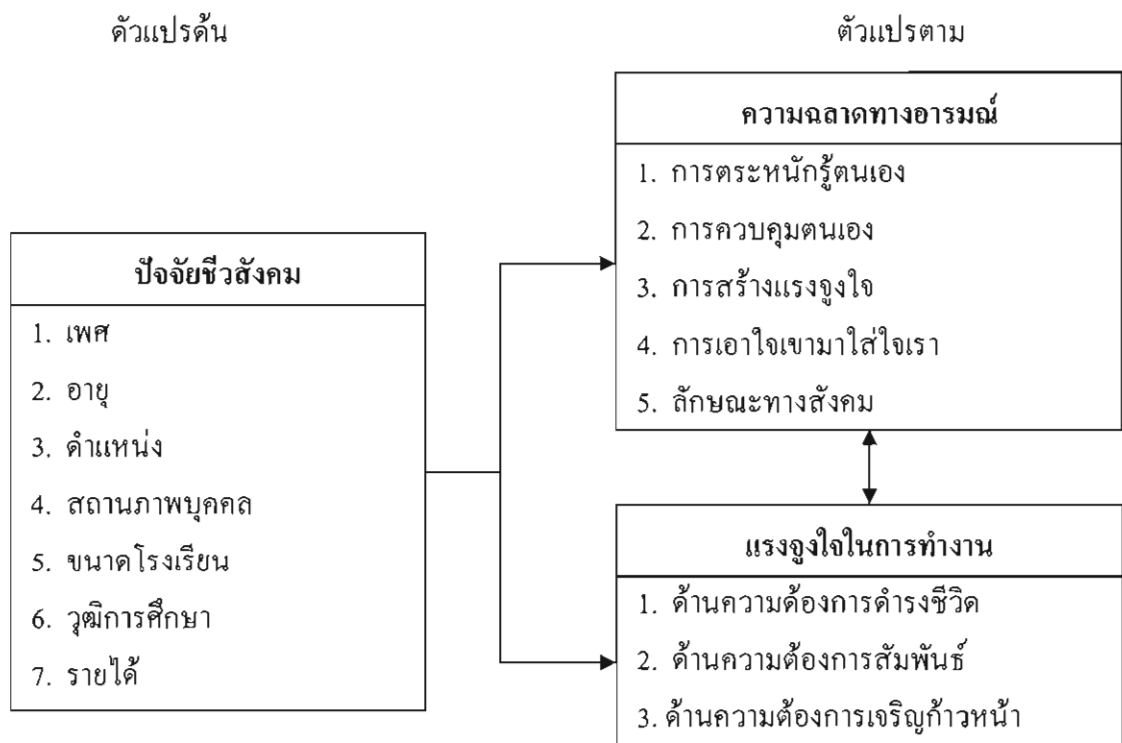
การวิจัยครั้งนี้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โดยศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โดยความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดของ โกลแมน (Goleman, 1998) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านลักษณะทางสังคม

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) ด้านความต้องการสัมพันธ์ (Related needs) และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs)

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิด Goleman (1998, p. 317 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 84-87) ได้เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งมีแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยแนวโน้มของอารมณ์เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามที่จะปรับปรุงหรือให้ได้มาตรฐานที่ดีเลิศ ความจงรักภักดี ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่ม เป้าหมายขององค์กร ความคิดริเริ่ม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามโอกาสอำนวย และการมองโลกในแง่ดี แม้มีปัญหาแต่ก็ไม่ย่อมนย่อต่อการมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประมวลความคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยศึกษาเปรียบเทียบตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพบุคคล ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และรายได้ เป็นตัวแปรอิสระ ดังกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้

1. ครูผู้สอนสามารถนำมาพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้เกิดผลดีต่อตนเอง รวมทั้งในการปฏิบัติงานเพื่อการเข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงาน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และทำงานอย่างมีความสุข
2. ครูผู้สอนสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา
3. ครูผู้สอน ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สามารถนำมาพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และเป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านลักษณะทางสังคม ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โดยใช้แนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 872 คน ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2556

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random) ตามขนาดของโรงเรียน และใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 267 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยชีวิตสังคมของครูผู้สอน ประกอบด้วย
 - 3.1.1 เพศของครูผู้สอน จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่
 - 3.1.1.1 เพศชาย
 - 3.1.1.2 เพศหญิง
 - 3.1.2 อายุของครูผู้สอน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 3.1.2.1 อายุ 18-30 ปี
 - 3.1.2.2 มากกว่า 30-40 ปี
 - 3.1.2.3 มากกว่า 40-60 ปี
 - 3.1.3 ตำแหน่งของครูผู้สอน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่
 - 3.1.3.1 ครูอัตราจ้าง
 - 3.1.3.2 พนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน)
 - 3.1.3.3 ครูผู้ช่วย
 - 3.1.3.4 ครู (คศ.1) และครูชำนาญการ (คศ.2)
 - 3.1.3.5 ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า
 - 3.1.4 สถานภาพบุคคลของครูผู้สอน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 3.1.4.1 โสด
 - 3.1.4.2 สมรส
 - 3.1.4.3 หย่าร้าง
 - 3.1.5 ขนาดโรงเรียนของครูผู้สอน แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่
 - 3.1.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.1.5.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3.1.5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่
 - 3.1.5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
 - 3.1.6 วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอน แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่
 - 3.1.6.1 ปริญญาตรี
 - 3.1.6.2 ปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือเทียบเท่า
 - 3.1.6.3 ปริญญาโท
 - 3.1.6.4 ปริญญาเอก
 - 3.1.7 รายได้จากการทำงานของครูผู้สอน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

3.1.7.1 ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

3.1.7.2 ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท

3.1.7.3 ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท

3.1.7.4 ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ประกอบด้วย

3.2.1.1 การตระหนักรู้ตนเอง

3.2.1.2 การควบคุมตนเอง

3.2.1.3 การสร้างแรงจูงใจ

3.2.1.4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา

3.2.1.5 ตักยณะทางสังคม

3.2.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย

3.2.2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต

3.2.2.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์

3.2.2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึก โน้มเอียงของตนยังรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมต่าง ๆ ได้แก่ บอกได้ถึงอารมณ์ที่กำลังประสบอยู่ การรู้ถึงข้อเสียในตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถผ่อนคลายอารมณ์เครียดได้โดยเร็ว ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนในความซื่อสัตย์

1.2 การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายในตน ได้แก่ พร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่คิดว่าทำผิด ปรับตัวเข้ากับเพื่อนใหม่ได้เร็ว ยอมรับความคิดเห็นที่ดีของผู้อื่น พยายามปรับปรุงตนเองให้คืออยู่เสมอ ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม

1.3 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย ได้แก่ ชอบอ่านหนังสือเพื่อพัฒนาความคิดของตนเอง มีความเข้มแข็งและอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนจากการสังเกตสีหน้าและพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถพิจารณาแบ่งงานภาระหน้าที่ของกลุ่มจากความสามารถของแต่ละคน ไม่ปฏิเสธที่จะช่วยเหลือเมื่อเขามีปัญหา

1.4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และข้อห่วงใยของผู้อื่น ได้แก่ ขอมรับข้อติข้อเสียบของผู้อื่น สามารถสรุปความคิดเห็นของกลุ่มได้ สามารถพุดจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับตนเอง สามารถทำให้ผู้อื่นทำตามความตั้งใจที่ตนเองบอก สามารถเจรจาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มได้

1.5 ลักษณะทางสังคม หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่พึงประสงค์โดยความร่วมมือของผู้อื่น ได้แก่ สามารถเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมกลุ่มได้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานของกลุ่มให้ดีขึ้น สามารถทำงานกลุ่มอย่างด้อยที่ด้อยอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิกในกลุ่ม

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงที่เกี่ยวกับกระบวนการในการเลือกของแต่ละบุคคล กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายเป็นความต้องการในการทำงาน ที่มุ่งพยายามของแต่ละบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ

2.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้ร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ โรงเรียน การได้รับการยกย่อง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งเกิดจากการยอมรับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่ง ที่นึกคิดและมุ่งหวัง ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความรู้ความสามารถ ที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ประกอบด้วย 10 อำเภอ ได้แก่

1) อำเภอเมืองจันทบุรี 2) อำเภอท่าใหม่ 3) อำเภอมะขาม 4) อำเภอเขาคิชฌกูฏ 5) อำเภอโป่งน้ำร้อน 6) อำเภอสอยดาว 7) อำเภอขลุง 8) อำเภอแหลมสิงห์ 9) อำเภอนายายอาม และ 10) อำเภอแก่งหางแมว หมายรวมถึงตำแหน่งครูผู้สอน คือ ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) และ ข้าราชการครู

4. ปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน หมายถึง ลักษณะตัวแปรทางสังคมของครูผู้สอนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

4.1 เพศ หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของครูผู้สอน ซึ่งในวิจัยนี้จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง

4.2 อายุ หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของครูผู้สอน ซึ่งในวิจัยนี้จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

4.2.1 อายุ 18-30 ปี หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของครูผู้สอนตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี

4.2.2 มากกว่า 30-40 ปี หมายถึง ช่วงเวลานับมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี

4.2.3 มากกว่า 40-60 ปี หมายถึง ช่วงเวลานับมากกว่า 40 ปี ถึง 60 ปี

4.3 ตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพหน้าที่การงานของครูผู้สอน ซึ่งในวิจัยนี้จำแนกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

4.3.1 ครูอัตราจ้าง หมายถึง ครูที่จ้างชั่วคราวด้วยงบประมาณในโครงการต่าง ๆ จากส่วนราชการที่จัดสรรให้และจากงบประมาณอื่น ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

4.3.2 พนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

4.3.3 ครูผู้ช่วย หมายถึง ข้าราชการครูที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ โดยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย

4.3.4 ครู (คศ.1) และครูชำนาญการ (คศ.2) หมายถึง ข้าราชการครูที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ โดยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2)

4.3.5 ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า หมายถึง ข้าราชการครูที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ โดยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) หรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.5)

- 4.4 สถานภาพบุคคล หมายถึง สถานะการแต่งงานอยู่กินกันฉันสามีภรรยา กับคู่สมรส
- 4.4.1 โสด หมายถึง ไม่มีสถานะการแต่งงานอยู่กินกันฉันสามีภรรยา กับบุคคลใด
- 4.4.2 สมรส หมายถึง สถานะการแต่งงานอยู่กินกันฉันสามีภรรยา กับคู่สมรส
ที่มีการจดทะเบียนสมรสต่อนายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่น
- 4.4.3 หย่าร้าง หมายถึง สถานะการแต่งงานอยู่กินกันฉันสามีภรรยา กับคู่สมรส
สิ้นสุดลงด้วยการจดทะเบียนหย่าขาดจากกันต่อนายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่น รวมถึง
การสิ้นสุดลงด้วยการที่คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียชีวิตและยังไม่ได้มีการสมรสใหม่
- 4.5 ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ขนาด โรงเรียนมัธยมศึกษาของ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ แบ่งเป็น 4 ขนาด ดังนี้
- 4.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน
- 4.5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 คน แต่ไม่เกิน
1,500 คน
- 4.5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน แต่ไม่เกิน
2,500 คน
- 4.5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,501 คน
ขึ้นไป
- 4.6 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูผู้สอนที่ได้รับเมื่อจบหลักสูตร
การศึกษา ซึ่งในวิจัยนี้จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้
- 4.6.1 ปริญญาตรี หมายถึง จบหลักสูตรการศึกษาขั้นบัณฑิต (หลักสูตร 4 ปี)
การศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้
- 4.6.2 ปริญญาตรี (5 ปี) ประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือเทียบเท่า หมายถึง จบหลักสูตร
การศึกษาขั้นบัณฑิต (หลักสูตรการศึกษา 5 ปี) จบหลักสูตรการศึกษาขั้นประกาศนียบัตรบัณฑิต
ทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้
- 4.6.3 ปริญญาโท หมายถึง จบหลักสูตรการศึกษาขั้นมหาบัณฑิตทางการศึกษา
หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้
- 4.6.4 ปริญญาเอก หมายถึง จบหลักสูตรการศึกษาขั้นดุษฎีบัณฑิตทางการศึกษา
หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้
- 4.7 รายได้ หมายถึง ครูผู้สอนมีรายได้จากการปฏิบัติงานรวมกันจากเงินเดือน
เงินค่าครองชีพ เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ

4.7.1 ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท หมายถึง ครูผู้สอนมีรายได้รวมกัน จากเงินเดือน เงินค่าครองชีพ เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

4.7.2 ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท หมายถึง ครูผู้สอนมีรายได้รวมกัน จากเงินเดือน เงินค่าครองชีพ เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท

4.7.3 ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท หมายถึง ครูผู้สอนมีรายได้รวมกัน จากเงินเดือน เงินค่าครองชีพ เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท

4.7.4 ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอนมีรายได้รวมกันจากเงินเดือน เงินค่าครองชีพ เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 23 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี โรงเรียนศรียานุสรณ์ โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ โรงเรียนบางกะจะ โรงเรียนท่าใหม่ “พลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกูล” โรงเรียนศรีรัตนราษฎร์นุเคราะห์ โรงเรียนมัธยมวัดเขาสุกิม โรงเรียนสะพานเลือก วิทยาคม โรงเรียนนายายอามพิทยาคม โรงเรียนมัธยมท่าแกลง โรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร โรงเรียนขลุ่ยรัชดาภิเษก โรงเรียนตกพรหมวิทยาคาร โรงเรียนบ่อวิทยาคาร โรงเรียนแหลมสิงห์ วิทยาคม โรงเรียนมะขามสรรเสริญ โรงเรียนคิมชุกฎวิทยา โรงเรียนคลองพลูวิทยา โรงเรียน โป่งน้ำร้อนวิทยาคม โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร โรงเรียนเครือหวายวิทยาคม โรงเรียนสอยดาว วิทยา โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานการศึกษา ที่ทำหน้าที่บริการและควบคุมดูแล ให้ความสะดวกในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี และในเขตพื้นที่จังหวัดตราด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด หลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ จากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาที่ทำการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจของครูผู้สอน
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการดำเนินงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 โดยกำหนดหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 39 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี 23 โรงเรียน จังหวัดตราด 16 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 29,184 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,201 คน ในจังหวัดจันทบุรี มีครู จำนวน 872 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู จำนวน 816 คน และครูที่ไม่เป็นข้าราชการ (พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง) จำนวน 56 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2557 ก)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานที่ได้รับข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าวด้วย
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมายของหน่วยงานใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553 ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2557 ก)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มการบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยใช้ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2557 ก)

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี สู่ประชาคมอาเซียน
3. ส่งเสริมความเป็นไทยและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2557 ก)

ค่านิยม (Values)

เป็นองค์กรคุณภาพบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่มาตรฐานสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2557 ก)

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนมีความเป็นไทยและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

4. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

5. สถานศึกษามีความเข้มแข็ง และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17, 2557 ก)

กลยุทธ์ (Strategies)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 (2557 ข, หน้า 53) ได้มีการกำหนด ยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพิ่มประสิทธิผลกลยุทธ์จังหวัดจันทบุรี ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จัดทำโครงการพัฒนาครู โรงเรียนขนาดเล็กทุกสทวิทยาเขต เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีจิตวิทยาของความเป็นครู สามารถมีความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (Raising the bar) เช่น จัดทำโครงการประชุมจัดทำผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPA) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 เพื่อให้บุคลากรผู้รับผิดชอบมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำผลการเรียนเฉลี่ย GPA ของนักเรียนทุกระดับชั้น ได้อย่างถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and ethics) เช่น จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำ ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ (Fulling the gap) เช่น จัดทำโครงการพัฒนาคุ้มครองและช่วยเหลือเด็ก เพื่อให้ นักเรียนได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการดูแลในรูปแบบที่เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์ที่ประสบอยู่

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher enhancement) เช่น จัดทำโครงการประชุมสัมมนา ปัจฉิมนิเทศข้าราชการเกษียณอายุ เพื่อสามารถนำความรู้ความเข้าใจและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมและเป็นเครือข่ายการพัฒนาให้กับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสังคมต่อไป

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good governance)

เช่น โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบการจัดทำและจัดเก็บเอกสาร เพื่อให้เจ้าหน้าที่งานทะเบียนมีความรู้ในการปฏิบัติงานทะเบียนอย่างถูกต้องตามระเบียบ สถานศึกษามีระบบงานทะเบียนที่เป็นระบบและสามารถจัดเก็บเอกสาร หลักฐานของการศึกษาได้อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17, 2557 ข, หน้า 36-39)

กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดภาครัฐ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากร ้วยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนจากการรวมโรงเรียนภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 จำนวน 23 แห่ง และมีการจัดกลุ่มสหวิทยาเขต จำนวน 5 วิทยาเขต ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17, 2556)

1. กลุ่มสหวิทยาเขตมรดก มีโรงเรียนภายในกลุ่ม จำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนศรียานุสรณ์ (เป็นประธานและที่ตั้งสหวิทยาเขต) โรงเรียนศิษย์คุณวุฒิวทยา โรงเรียนคลองพลูวิทยา และโรงเรียนบางกะจะ
2. กลุ่มสหวิทยาเขตทับทิม มีโรงเรียนภายในกลุ่ม จำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนเบญจมาศวิเศษ (จังหวัดจันทบุรี) (เป็นประธานและที่ตั้งสหวิทยาเขต) โรงเรียนโป่งน้ำร้อนวิทยาคม โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม และโรงเรียนมะขามสารเสรี
3. กลุ่มสหวิทยาเขตไพลิน มีโรงเรียนภายในกลุ่ม จำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” (เป็นประธานและที่ตั้งสหวิทยาเขต) โรงเรียนศรีรัตนราษฎร์นุเคราะห์ โรงเรียนมัธยมวัดเขาสุกิม โรงเรียนสะพานเหล็กวิทยาคม และโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร
4. กลุ่มสหวิทยาเขตสตาร์บู้ศย์ มีโรงเรียนภายในกลุ่ม จำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ (เป็นประธานและที่ตั้งสหวิทยาเขต) โรงเรียนสอยดาววิทยา โรงเรียนทุ่งขามวิทยาคม โรงเรียนนายอำเภอมพิทยาคม และโรงเรียนมัธยมท่าแฉ้ง
5. กลุ่มสหวิทยาเขตบุษราคัม มีโรงเรียนภายในกลุ่ม จำนวน 4 แห่ง คือ โรงเรียนขลุ้งรัชดาภิเษก (เป็นประธานและที่ตั้งสหวิทยาเขต) โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม โรงเรียนตกลมวิทยาคาร และโรงเรียนบ่อพิทยาคาร

แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายชื่อ เช่น ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เซาว์อารมณ์ อัจฉริยภาพทางอารมณ์ ความเก่งทางอารมณ์ ความสามารถทางอารมณ์ เซาว์ทางอารมณ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ เจตโกศล วุฒิภาวะทางอารมณ์ ปัญญาอารมณ์ ซึ่งมาจากภาษาอังกฤษที่มีความหมายเดียวกันและมีคำเรียกที่ใกล้เคียงกับคำว่า EQ อยู่อย่างน้อย 13 คำ ได้แก่ Social intelligence, Tacit knowledge, Personal intelligence, Implicit learning, Meta-mood experience, Meta-experience, Emotional literacy, Practical intelligence, Emotional maturity, Emotional leaning, Emotional capital, Emotional knowledge, Emotional IQ, Emotional competence ซึ่งสรุปความหมายของแต่ละคำ ดังนี้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 24-29)

1. Social intelligence เป็นคำที่ Thorndike ใช้ในช่วงทศวรรษ 1920 เพื่อหมายถึงความสามารถในการเข้าใจและจัดการบริหารผู้คนอย่างชาญฉลาด ในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้คน
2. Tacit knowledge โดย Polanyi เสนอไว้ในปี ค.ศ. 1976 แต่ Sternberg ได้นำมาใช้ในรายงานวิจัยของเขาว่า เป็นเรื่องของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ อย่างไม่เป็นทางการ ไม่พูดออกมา รู้ได้โดยพหุต้นที่เกิดจากการปฏิบัติจริง เป็นผลมาจากการคิดใคร่ครวญจากสิ่งที่ได้เรียนรู้
3. Personal intelligence โดย Gardner เสนอไว้เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี Multiple intelligence ในปี ค.ศ. 1983 หมายถึง ลักษณะของความเป็นผู้ที่ “เก่งคน” มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าถึงและรู้จักภาวะอารมณ์ของตน และน้อมนำความเข้าใจเพื่อชี้นำการปฏิบัติ โดยเฉพาะในความเข้าใจของทางสังคม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความสามารถในการเข้าถึงความรู้สึกและภาวะอารมณ์ของตนเองได้ จำแนก รู้เท่าทันและระบุได้ เรียกว่า Intrapersonal intelligence ซึ่งมีขั้นสูง คือ การรู้จักตนเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเรียกว่า Interpersonal intelligence ซึ่งเป็นผลของการรู้จักภาวะอารมณ์ของคนที่แสดงออกกับผู้อื่น การรับรู้และเห็นความแตกต่างของตนและของผู้อื่นได้
4. Implicit learning โดย Segar เสนอไว้ หมายถึง การเรียนรู้ซึมซับข้อมูลอันซับซ้อน โดยที่ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องแสดงออกมาให้ปรากฏโดยทางภาษาหรือถ้อยคำ แต่ก็ยังรับรู้ เห็นได้จดจำได้ดี
5. Meta-mood experience, Meta-experience โดย Salovey, Mayer and Goleman และ Turvey and Palfai เสนอไว้ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของภาวะอารมณ์ (Moods) ของบุคคล ที่แสดงออกผ่านทางอารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้รวมถึงการรู้เท่าทันในความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของตน กระบวนการติดตาม ควบคุม และประเมินภาวะอารมณ์ของตนเองด้วย

6. Emotional literacy โดย Cooper and Sawaf ใช้มุ่งหมายถึง ความฉลาดรู้ในอารมณ์ตนเอง รวมถึงการบอกเล่าความคิด ความรู้สึกตามจริง ความสามารถหยั่งรู้เท่าทันอารมณ์ตนเองถึงเห็นผล มีพลัง และรู้ผลได้

7. Practical intelligence โดย Sternberg ให้ความหมายว่า เป็น 1 ใน 3 ด้านของ ไตรลักษณ์ะจิต (Triarchic mind) ที่สะท้อนให้เห็นได้จากความสามารถในการปรับคนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี รู้จักเลือกที่จะรับ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

8. Emotional maturity โดย Abrahamson ได้เสนอว่า คนจะมีความสุขสบายในอารมณ์ก็ต่อเมื่อมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเป็นอิสระ และสนองความต้องการของตนเอง รวมถึงได้เรียนรู้จากประสบการณ์และมีการตรวจสอบตนเองอยู่เป็นนิจ

9. Emotional learning โดย Damasio เห็นว่า เป็นการเรียนรู้ด้านอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล เด็กบางคนไม่มีปัญหาด้านความสามารถในการเรียนรู้ แต่มีความเสี่ยงที่จะเรียนไม่จบ และกลายเป็นอาชญากร เพราะขาดการเรียนรู้และระงับอารมณ์ความรู้สึกของตน เนื่องจากขาดสติอารมณ์ชั่ววูบเดียว แล้วมาเสียใจในภายหลัง

10. Emotional capital เป็นคำศัพท์ล่าสุดที่ใช้เรียกขานกัน สอดรับกับกระแสด้านการบริหารจัดการในองค์กรที่มองบุคคลในฐานะทุนมนุษย์ (Human capital) เป็นอาวุธขององค์กร ดังจะเห็นได้จากการสัมมนาในระดับชาติของ Institute of personnel development ของสหราชอาณาจักร เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2541

11. Emotional knowledge เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอารมณ์และประสบการณ์ทางอารมณ์ของบุคคล ที่เกิดจากประสบการณ์ของตนเองและของผู้อื่น เพื่อใช้ในการทำความเข้าใจและการตีความภาวะแวดล้อม

12. Emotional IQ โดย Salovey and Mayer ได้ใช้คำนี้เพื่อสะท้อนให้เห็นว่า สติปัญญาเป็นคุณภาพของสมอง ขณะที่อารมณ์เป็นคุณภาพของความรู้สึก อารมณ์ไม่สามารถแยกออกจากสติปัญญาได้ และยังเชื่อว่าเป็นความสามารถทางสมองเป็นผลมาจากเรื่องของ Head และ Heart-smart ที่จะทำให้เกิดภูมิปัญญา (Wisdom) รู้เท่าทันในความเป็นจริงและได้ประโยชน์

13. Emotional competence สมรรถนะหรือความสามารถทางอารมณ์ เป็นคำศัพท์ใหม่ที่นิยมเรียกกัน ทั้งนี้ Goleman เรียกว่า Emotional intelligence competencies ซึ่งหมายรวมถึงคุณลักษณะทั้ง 6 ประการ ของ EQ ได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง การใจเขามาใส่ใจเรา ความมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ การโน้มน้าวผู้อื่น และการสร้างทีมงาน

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ในภาษาอังกฤษว่า Emotional intelligence หรือเรียกย่อ ๆ ว่า อีไอ (EI) และคำว่า Emotional quotient หรือเรียกย่อ ๆ ว่า อีคิว (EQ)

ควบคู่กันไป เพื่อคงไว้ตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่านที่มีเจตนารมณ์ใช้คำต่างกันแต่ยังสื่อความหมายคล้ายคลึงกัน จากการศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายท่าน ดังนี้

ทศพร ประเสริฐสุข (2542, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของ ความฉลาดอารมณ์ หมายถึง ความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่ตระหนักถึงความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนได้ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุข จนประสบความสำเร็จในการเรียน ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของเขาว์อารมณ์ว่า เป็นความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความดี ความเก่ง และความสุข

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2543, หน้า 33-34) ได้กล่าวถึง Emotional intelligence แปลว่า ความสามารถทางอารมณ์ หรือปรีชาเชิงอารมณ์ หรือ เจต โภสล หรือเจต โภวิท หรือ เจตวิฑูร ฯลฯ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา โดยเฉพาะปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญสุดท้าย ในฐานะเป็นตัวปรับแก้และปลดปล่อยให้จิตใจ รวมทั้งอารมณ์ ให้หลุดพ้นเป็นอิสระจากการบีบคั้นครอบงำของสิ่งแวดล้อม แต่ให้กลายเป็นจิตใจอันมีอารมณ์ ความรู้สึกที่เกื้อกูล เป็นคุณ ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

ม.ร.ว.สมพร สุทัศน์ีย์ (2554, หน้า 341) ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551, หน้า 19) ให้ความหมายของเขาว์อารมณ์ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความรู้เท่าทันในท่วงที และความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ของตนเองและคนอื่นที่สามารถประเมินเป็นช่วงค่าของตัวเลขได้ อารมณ์สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลให้การกระทำของมนุษย์มีเหตุผลมากขึ้น และผิดพลาดน้อยลง

Bar-On (1997) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ และด้านสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งหลายได้อย่างประสบความสำเร็จ

Cooper and Sawaf (1997) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคล ในการที่จะรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลังการรู้จักอารมณ์ อันเป็นรากฐานของพลังงาน ข้อมูล รวมถึงการสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการ โน้มน้าวผู้อื่นได้

Goleman (1998, p. 317 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2551, หน้า 33) ได้กล่าวว่า เชาว์อารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น เพื่อการสร้าง แรงงูใจในตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเอง และอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

สรุปความหมายของ ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ อารมณ์ของตนเองที่ถูกต้องอย่างชาญฉลาด ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์ มีความเข้าใจ รับรู้ อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิต

ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามา เป็นอย่างดี จะเป็นบุคคลที่รับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่นเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ตรงข้ามกับบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์จะเต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ ทำให้หมด สมาธิในการทำงานและมีความคิดที่ไม่ปลอดโปร่ง (สมทรง สุวรรณเลิศ, 2543, หน้า 20) ความฉลาด ทางอารมณ์มีบทบาทสำคัญในการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตทำงาน ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัวและ สังคม ที่สำคัญคือ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มพูน ฝึกฝน เพิ่มทักษะ และพัฒนาได้ การเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์โดยวิธีการฝึกใช้ความฉลาดทางอารมณ์ จึงเป็นวิธีการที่จะช่วย เพิ่มพูนความฉลาดทางอารมณ์ (นุจรี ไชยมงคล, 2549, หน้า 11) การเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ต้องใช้เวลาจากการฝึกฝน โดยประสบการณ์และการมีแรงงูใจที่ดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (วีระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2551, หน้า 52) สอดคล้องกับ Saarni (1997, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2551, หน้า 204) เชื่อว่า ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional competence) เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้ ในการที่จะทำใหบุคคลตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น วัตถุประสงค์ของอารมณ์ ที่คนเผชิญอยู่ ทั้งที่แสดงออกมาให้ปรากฏและที่เก็บไว้ภายในตน ดังนั้น นักจิตวิทยาหลายคนเชื่อว่า อารมณ์มีพัฒนาการตามวุฒิภาวะเช่นเดียวกับสติปัญญาและร่างกาย ตลอดจนอารมณ์ต่าง ๆ จะพัฒนา ตามลำดับอายุ ตามประสบการณ์เดิมที่ได้รับอิทธิพลจากการเลี้ยงดูและลักษณะบุคลิกภาพ (พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2545, หน้า 145)

ความเป็นผู้มีเขวามันอารมณ์ผสมเข้ากับเขวามันปัญญาของบุคคลนั้น นอกจากจะทำให้บุคคลตระหนักรู้จักตนเองแล้ว ยังทำให้เข้าใจความคิด ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น อีกด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดความร่วมมือที่สร้างสรรค์ สนองเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่แรกได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ความฉลาดทางอารมณ์ทำให้การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น อุดหนุน เข้าใจต่อกัน เกื้อหนุนให้มีการใช้ศักยภาพของบุคคลอย่างสูงสุด เมื่อนำไปประกอบกับภูมิปัญญา สามารถที่จะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ให้เกิดประโยชน์ ขอมรับเกื้อหนุนแก่กันและกัน เพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง กล้าคิดริเริ่ม ลดการ โจมตี การนิโทษ ก้าวร้าว และความไม่ยืดหยุ่นต่อกันของบุคคล (วีระวัฒน์ ปิ่นนิตาชัย, 2551, หน้า 39-41)

สิริอร วิชชาวุธ (2552, หน้า 264-265) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของอารมณ์ว่า อารมณ์จะกระตุ้นเรา สามารถที่จะช่วยเรารวบรวมประสบการณ์ไปสู่การกระทำและสื่อสารถึงการกระทำ ดังนี้

1. เป็นตัวเร้าให้เกิดพฤติกรรม
2. เป็นตัวรวบรวมการคิดให้เป็นระบบที่รู้สึกได้
3. เป็นตัวนำและตัวสนับสนุนให้มีการกระทำต่อไป
4. การสื่อสารสัญญาณทางสังคมว่าชอบ ไม่ชอบ มีความสุข มีความทุกข์

ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

การประยุกต์ใช้หลักการของความฉลาดทางอารมณ์ เข้าสู่ชีวิตประจำวันและการทำงาน งานในหน้าที่ จะมีประโยชน์อย่างยิ่งกับทุกคน ดังนี้ (วีระวัฒน์ ปิ่นนิตาชัย, 2551, หน้า 39-41)

1. พัฒนาการด้านอารมณ์ บุคลิกภาพของเด็ก

ความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เจริญสมวัย สร้างความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาความเครียดและแรงกดดันของชีวิต ในภาวะการแข่งขันได้ดี

2. การสื่อสาร การแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตน

สามารถกระทำการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ เข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะรู้จักยิ้มได้ แม้ภายในใจรู้สึกเศร้า สามารถรับฟังปัญหาของผู้อื่น ได้อย่างตั้งอกตั้งใจ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ จากธรรมชาติ และจากชีวิตของตน

3. การปฏิบัติงาน

ความฉลาดทางอารมณ์เกื้อหนุนการยอมรับ ความคิดริเริ่ม ก่อให้เกิดการสร้างผลิตผลที่สนองเป้าหมาย ลดการลา การขาดงาน หรือการย้ายงาน เนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลลดลง เสริมสร้างการประสานสัมพันธ์กันให้มากขึ้น และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีความฉลาด

ทางอารมณ์ที่ดีในการทำงานทำให้เราเคารพรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ได้มากขึ้น มีความสามารถในการปรับตัวปรับใจรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

4. การให้บริการ

ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดการทำความรู้จักลูกค้า รับฟังความต้องการของลูกค้า และตอบสนองได้ดี สร้างความจงรักภักดีในการใช้สินค้าและบริการของหน่วยงาน

5. การบริหารจัดการ

ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยส่งเสริมอรรถประโยชน์ของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาตน สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้สำเร็จ งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข เกิดความรักงาน รักองค์กร จงรักภักดีมากขึ้น ผู้นำผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี จะเป็นผู้ที่คำพูดและการกระทำตรงกัน สุจริต และเที่ยงตรง (Integrity) ไม่ใช่พูดอย่างหนึ่งแล้วทำอีกอย่างหนึ่ง อย่างที่มีให้พบเห็นกันอย่างดาษดื่นทั่วไป ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์มักกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ

6. การเข้าใจชีวิตของตนและของผู้อื่น

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของการศึกษาทำความเข้าใจตน (Insight) การมองเข้าไปในตนก่อนทำความเข้าใจผู้อื่น เมื่อเข้าใจตน เข้าใจคนอื่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จึงเป็นการมุ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อย่างสูงสุด ชีวิตครอบครัวก็จะเป็นสุขด้วยความเข้าใจกัน

วารสาร กระจกสฤณี (2545, หน้า 140-142) กล่าวถึง ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

1. รับรู้อารมณ์ของตนเองมากกว่าจะกล่าวโทษผู้อื่นหรือสถานการณ์
2. สามารถแยกแยะระหว่างความคิดและความรู้สึกได้
3. มีความรับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนเอง
4. รู้จักใช้ความรู้สึกเพื่อช่วยในการตัดสินใจ
5. นับถือในความรู้สึกของผู้อื่น
6. เมื่อถูกกระตุ้นให้โกรธสามารถควบคุมจิตใจไม่ให้โกรธได้ และสามารถในการแปลงความโกรธเป็นพลังในการสร้างสรรค์ได้
7. เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และยอมรับในความรู้สึกของผู้อื่น
8. รู้จักศึกษาคุณค่าในทางบวกจากอารมณ์ในทางลบ (สามารถมองสิ่งดี ๆ ในสถานการณ์ที่ไม่ดีได้ และรู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี)
9. ไม่ชอบแนะนำ สั่ง ควบคุม วิพากษ์วิจารณ์ ตัดสิน หรือสั่งสอนผู้อื่น เพราะเข้าใจดีว่าผู้ที่ได้รับการกระทำดังกล่าวจะทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีอย่างไร โดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่มีใครชอบที่จะรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองด้อยคุณค่า เป็นคนไม่ดี ไม่เก่ง และเป็นคนไม่ได้เรื่อง

10. หลีกเลี่ยงการปะทะอารมณ์กับคนที่ไม่ยอมรับ หรือไม่เคารพความรู้สึกของผู้อื่น นั่นคือ มีความสามารถในการควบคุมทางอารมณ์ ความรู้สึกไม่ดี

แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์

Goleman (1998 a, 1998 b อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปิ่นนิคัมย์, 2551, หน้า 83-87) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 2 หมวด 5 องค์ประกอบ และ 25 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

หมวดที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล

1. การตระหนักรู้ตนเอง คือ การตระหนักรู้ความรู้สึก โน้มเอียงของตน สามารถหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตน และความพร้อมต่าง ๆ ได้แก่

- 1.1 รู้เท่าทันในอารมณ์ สาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น ๆ และผลที่จะตามมา
- 1.2 ประเมินตนเองได้ตามจริง รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน
- 1.3 มั่นใจในตนเอง มั่นใจในความสามารถคุณค่าของตนเอง

2. การควบคุมตนเอง คือ ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายในตนเอง ได้แก่

- 2.1 การควบคุมตน สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ หรือความฉุนเฉียวได้
- 2.2 ความเป็นที่ไว้วางใจได้ รักษาความเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์และคุณงามความดีได้
- 2.3 ความเป็นผู้ที่ใช้สติปัญญา แสดงความรับผิดชอบ
- 2.4 ความสามารถที่จะปรับตัวได้ยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้
- 2.5 การสร้างสิ่งใหม่ เป็นสุข และเปิดใจกว้างกับแนวความคิด แนวทาง หรือ

ข้อมูลใหม่

3. การสร้างแรงจูงใจ คือ แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย ได้แก่

- 3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามที่จะปรับปรุงหรือให้ได้มาตรฐานที่ดีเลิศ
- 3.2 ความจงรักภักดี ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่ม เป้าหมายขององค์กร
- 3.3 ความคิดริเริ่ม พร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสอำนวย
- 3.4 การมองโลกในแง่ดี แม้มีอุปสรรคปัญหาแต่ก็ไม่ย่อมนย่อ มุ่งสู่เป้าหมาย

หมวดที่ 2 สมรรถนะทางสังคม

4. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและข้อห่วงใยของผู้อื่น ได้แก่

- 4.1 การเข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความรู้สึก มุมมองสนใจในข้อวิตกกังวลของเขา
- 4.2 การมีจิตใจมุ่งบริการ คาดคะเน รับรู้ และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ดี
- 4.3 การพัฒนาผู้อื่น ทราบความต้องการ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถได้ถูกทาง

4.4 การสร้างโอกาสในความหลากหลาย เล็งเห็นความเป็นไปได้จากความแตกต่าง โดยไม่แตกแยก

4.5 ความตระหนักรู้ถึงทัศนคติความคิดเห็นของกลุ่ม ความสามารถอ่านสถานการณ์ปัจจุบัน และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้

5. ทักษะทางสังคม คือ ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ โดยความร่วมมือของผู้อื่น ได้แก่

5.1 การโน้มน้าว แสดงกลวิธีโน้มน้าวต่าง ๆ อย่างได้ผล

5.2 การสื่อสาร ส่งสารที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ

5.3 ความเป็นผู้นำ โน้มน้าวและผลักดันกลุ่มได้ดี

5.4 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่ม และบริหารความเปลี่ยนแปลงได้ดี

5.5 การบริหารความขัดแย้ง เจรจา และแก้ไข หาทางยุติความไม่เข้าใจกัน

5.6 การสร้างสายสัมพันธ์ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อการปฏิบัติ

5.7 ร่วมมือร่วมใจกันทำงานกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย

5.8 สมรรถนะของทีม สร้างพลังร่วมของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมาย

Goleman (1998 a, 1998 b อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 88) มีความเชื่อว่าความสามารถทางอารมณ์ของบุคคล สามารถจัดได้เป็นหมวดหมู่ตามลักษณะร่วมกัน และเชื่อว่าไม่มีผู้ใดที่จะมี Emotional competencies ครบทั้ง 25 ด้าน แต่ละคนก็มีจุดเด่น-จุดด้อยที่แตกต่างกันไป แต่คนที่ EQ สูง ๆ จะมีบางสมรรถนะที่โดดเด่น ซึ่งโดยปกติแล้วจะมี 5-6 ด้านที่ครอบคลุมในทุก ๆ องค์ประกอบของ EQ และหนทางของการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้าน EQ สามารถทำได้หลายทางพร้อมกันนี้ Goleman เชื่อว่า EQ แต่ละสมรรถนะนั้นต่างมีคุณลักษณะ 5 ประการร่วมกัน คือ

1. เป็นเอกเทศ แต่ละด้านต่างก็มีผลต่อการปฏิบัติงาน
2. เกื้อกูลกัน มีอิทธิพลต่อกัน เช่น หากขาดทักษะทางสังคม ก็จะส่งผลให้นำทีมได้ไม่ดี
3. เป็นลำดับขั้น หากไม่รู้จักตน ก็จะควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น ได้ยาก
4. สำคัญแต่ยังไม่เพียงพอ การมี EQ ในด้านต่าง ๆ แล้วยังไม่เพียงพอ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรต้องเกื้อหนุนการแสดงออกด้วย

5. เป็นแบบฉบับได้ EQ แต่ละด้านประยุกต์ใช้ได้กับงานแต่ละประเภทแตกต่างกันไป

Wagner and Sternberg (1985) เสนอพฤติกรรมของผู้ที่ชาญฉลาดด้าน “Practical intelligence” ที่เอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต โดยสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. การครองตน (Managing self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลผลิตสูงสุด เช่น การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำ การกระตุ้น จินตนาการให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่อมนย่อ รู้ขีดความสามารถ และศักยภาพของคนได้ดี

2. การครองคน (Managing others) โดยมีทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ สามารถมอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละบุคคล และการให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing career) โดยสามารถสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กร และประเทศชาติได้อย่างไร สามารถสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตน ได้เช่นไร การจัดความสำคัญ และความจำเป็นของคนให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการให้ความสำคัญ โดยการ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้อง ให้เห็นความสำคัญ หรือมีความเห็นพ้องต้องกันได้

Salovey and Mayer (1990) แสดงทัศนะว่า EQ เป็นเรื่องของทักษะการปรับตนใน 3 ลักษณะ กล่าวคือ

1. ขั้นรู้จักภาวะอารมณ์ของตน การประเมินภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง และแสดงออก ได้อย่างเหมาะสม (Emotional awareness) การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุ และจำแนกภาวะอารมณ์ ที่เกิดกับตนได้ เป็นปัจจัยนำที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัวการแสดงออกทางอารมณ์ ได้อย่างดี ตัวอย่างเช่น เด็กสามารถรับรู้ภาวะอารมณ์ที่แสดงออกทางสีหน้าได้อย่างถูกต้อง โดยผันตามระดับ อายุ กล่าวคือ ยิ่งโต ยิ่งรับรู้อารมณ์ได้ถูกต้องมากขึ้น

2. ขั้นควบคุมอารมณ์ ขั้นควบคุมกำกับดูแลภาวะอารมณ์ (Regulation of emotion) ของตน และของผู้อื่น ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะทั้งในแง่ของการกระทำ การพูด และการคิด สำหรับบางอาชีพจำเป็นต้องฝึกขั้นนี้มากเป็นพิเศษ เช่น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องฉลาด รู้เท่าทันในท่าทีภาวะอารมณ์และความต้องการของผู้โดยสาร

3. ขั้นใช้เข้าอารมณ์ บุคคลแต่ละคนจะมีความสามารถใช้ประโยชน์ (Utilization of emotion) จากภาวะอารมณ์ของตนต่างกันในการแก้ไขปัญหาหรือช่วยในการปรับตัว หากบุคคลนั้นมีอารมณ์คืออาจมีส่วนช่วยให้เกิดภาวะการคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีเหตุผลในการตอบข้อสอบ หรือการคิดวิเคราะห์ ขณะที่อารมณ์เศร้าอาจทำให้การคิดอุปมาอุปไมยช้าลง

ในเวลาต่อมา ทั้ง 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรก คือ Wagner และ Sternberg อีกกลุ่มคือ Salovey และ Mayer ต่างเห็นว่า การให้นิยามดังกล่าว มีขอบเขตแ่งมุมของการพัฒนาที่จำกัด ไม่สามารถ อธิบายในมุมกว้างได้ โดยเฉพาะละเอียดบทบาทของการคิดที่มีต่อความรู้สึกของบุคคล

Mayer and Salovey (1997, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามัย, 2551, หน้า 74-79) ได้เสนอโมเดลที่ปรับปรุงใหม่ โดยเน้นด้าน “ปัญญา” ของเชาว์อารมณ์ และพยายามอธิบาย EQ ในนัยของศักยภาพ เพื่อความเติบโตด้านสติปัญญาและอารมณ์ ซึ่งในบทความใหม่ของเขาในปี ค.ศ. 1997 ได้เน้นย้ำบทบาทของอารมณ์ที่มีบทบาทเข้ามาจัดอันดับและชี้้นำความคิดของมนุษย์ ให้มุ่งสู่ข้อมูลสำคัญที่เราใส่ใจ (Emotions prioritize thinking by directing us to important information) และยังเสนอว่า เชาว์อารมณ์น่าจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ตามลำดับ กล่าวคือ

1. การรับรู้ (Perception) การประเมิน (Appraisal) และการแสดงออก (Expression) ซึ่งอารมณ์

1.1 ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ เช่น ตอนนี้อยู่รู้สึกโกรธ น้อยใจ โมโห เนื่องจากเหตุใด

1.2 ความสนใจการระบุภาวะอารมณ์ของผู้อื่นได้ เช่น จากการดูงานออกแบบงานศิลปะที่ผ่านทางภาษาเสียง พฤติกรรม และรูปลักษณะที่ปรากฏ

1.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง แสดงความต้องการได้ตรงกับความรู้สึกได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ เช่น รู้สึกโมโห แต่สำรวมเพราะอยู่ต่อหน้าผู้ใหญ่

1.4 ความสามารถในการจำแนก ความรู้สึกต่าง ๆ ออกได้ว่าถูกต้อง ไม่ถูกต้อง จริงใจหรือไม่จริงใจ เช่น การขอบคุณ การขอโทษ หรือการแสดงความเสียใจด้วยนั้น ทำไปโดยมารยาทหรือออกมาจากใจจริง

2. การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์

2.1 ความรู้สึก หรืออารมณ์ช่วยจัดลำดับความสำคัญ หรือช่วยในการคิดจัดลำดับความสำคัญ เช่น รู้สึกว่าตนเครียด บอกสมองให้แบ่งเวลาออกกำลังกาย

2.2 อารมณ์ที่ชัดเจนพร้อมที่จะเกื้อหนุนต่อการตัดสินใจและจดจำความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี เช่น เจ็บแล้วจำ ได้บทเรียนรู้ว่าจะไม่ให้เหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้นกับตนเองอีก

2.3 อารมณ์ หรือความรู้สึกที่เปลี่ยนไป ทำให้ความคิดและจุดยืนเปลี่ยนไปจากแง่บวกเป็นลบ จากการคิดแง่ดีขมขื่นเป็นคิดได้หลากหลาย เช่น รู้สึกโกรธ จะคู่ค้า แต่พอรู้เหตุผลที่แท้จริงก็เห็นอกเห็นใจเขา

2.4 ภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ทำให้คิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น รู้สึกเป็นสุข ทำให้จิตใจเปิดกว้างรับฟังเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น จิตใจที่ผ่อนคลาย พิจารณาได้รอบคอบมากขึ้น ไม่ว่าจะวามหรือมองอะไรในแง่ดี

3. การเข้าใจ การวิเคราะห์ และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์

3.1 ระบุความรู้สึกหรืออารมณ์เห็นความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับถ้อยคำต่าง ๆ ได้ เช่น ความชอบพอกับอารมณ์รัก ความรู้สึกไม่ชอบกับเกลียด ความสมหวังกับการดีใจ

3.2 ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ อันสืบเนื่องจากอารมณ์หนึ่ง ๆ ได้ เช่น การพลัดพราก การสูญเสีย ทำให้เกิดความเศร้าใจ

3.3 เข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อนได้ เกิดความรู้สึกหลายอย่างในเวลาไล่เลี่ยกัน ทั้งรัก ทั้งเกลียด อารมณ์ขบขันที่เป็นผลร่วมของความโกรธ และความกลัว

3.4 เข้าใจความผันแปรของภาวะอารมณ์ต่าง ๆ การเปลี่ยนจากความโกรธมาเป็น ความพึงพอใจ หรือจากความโกรธมาเป็นความระอวยใจ

4. การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความองกงามด้านสติปัญญา และอารมณ์ต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่สูงสุด

4.1 เปิดใจรับต่อความรู้สึกทางบวกและลบที่รื่นรมย์ และที่ไม่น่าอภิรมย์ได้

4.2 เมื่อคิดใคร่ครวญให้ดีแล้ว สามารถยึดถือ หรือปลดปล่อยตนจากภาวะอารมณ์ ความรู้สึกอันใดอันหนึ่งได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับและความเป็นประโยชน์

4.3 คิดอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น ถึงเห็นว่าความรู้สึกเหล่านั้นชัดเจน คงอยู่มีเหตุผลและส่งผลต่อการปฏิบัติของตนเช่นไร

4.4 บริหารจัดการภาวะอารมณ์ของตนเองและคนอื่นได้ลดความรุนแรงของอารมณ์ ทางลบได้ แสดงออกอารมณ์ทางบวกโดยไม่บิดเบือนหรือมีกลวิธีในการป้องกันตัวเองมากเกินไป

Goleman (1995, pp. 43-44 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2551, หน้า 81-83) ได้เสนอว่า ในทัศนะของ Salovey EQ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ขั้นตระหนักรู้จักอารมณ์ตน (Know one's emotion) มีคนให้รู้ตน หรือบางทีเรียกว่า การตระหนักรู้จักตน (Self awareness) สามารถเข้าใจยังรู้ความเปลี่ยนแปลงในภาวะอารมณ์ และ ความต้องการของตนในแต่ละห้วงเวลาและสถานการณ์ เข้าทำนองที่ว่า ผู้ที่รู้จักตัวเองและเอาชนะตนเองได้ เป็นผู้ที่ฉลาดที่สุด

2. ขั้นบริหารจัดการอารมณ์ (Managing emotions) เป็นความสามารถที่จะควบคุมจัดการ กับความรู้สึก หรือภาวะอารมณ์ของคนและผู้อื่นที่เกิดขึ้น ได้อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด โดยสร้างเสริมจากภาวะที่ตระหนักรู้ในอารมณ์ของตน เมื่อเศร้า โกรธ ผิดหวัง หรือเสียใจ ก็ควบคุม ตนได้ ไม่โมโหร้าย หรือกล่าวหาผู้อื่นว่าเป็นคนสร้างความทุกข์ระทมให้เกิดแก่ตน สามารถนำพา ภาวะอารมณ์ของตนให้กลับคืนสู่สภาพปกติได้โดยเร็ว ผันร้ายให้กลายเป็นดี คิดไตร่ตรอง ก่อนตัดสินใจ

3. ขั้นสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองได้ (Motivating oneself) การกระตุ้นเตือนตนให้คิด ริเริ่ม อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ผลักดันตนมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จะนำมาซึ่งความสำเร็จ สามารถ อดได้รอได้ ไม่หุนหันใจเร็วด่วนได้ ผู้ที่สามารถทำได้ดังนี้ ถือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงาน

มุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีพลังของความตั้งใจมั่น มองอะไรที่ไม่ยึดติดกับเงิน ผลประโยชน์ หรือตำแหน่ง

4. ขันสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ (Recognizing emotions in others) ความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นพื้นฐานของความเข้าใจคนอื่น รู้เท่าทันในความรู้สึก ความต้องการ ข้อวิตกกังวลของผู้อื่นได้อย่างชาญฉลาด มีไหวพริบ ทั้งยังมีความสำคัญต่อบางอาชีพ เช่น งานที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การขาย การสอน และการบริหารจัดการ

5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling relationships) เป็นผลรวมของข้อ 1-4 ทำอย่างไรที่จะมีความสามารถในการสร้างและรักษาเครือข่ายสายสัมพันธ์ส่วนตัวและที่เกี่ยวกับงานไว้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากกับความเป็นผู้มีชื่อเสียง ความเป็นผู้นำและความเก่งคน Gardner ถือเป็นลักษณะของ “Interpersonal intelligence” ที่ประกอบจากการจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่าย การเจรจาแสวงหาทางออก การสร้างสายสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวและเป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคมได้ดี

Cooper and Sawaf (1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2551, หน้า 88-89) ได้เสนอโมเดลของ EQ ว่า ประกอบไปด้วยเหตุสำคัญ 4 หลักด้วยกัน ในแต่ละหลักจะมี 4 องค์ประกอบย่อยซึ่งนำไปสู่การวัด การประเมินที่เรียกว่า EQ map ดังต่อไปนี้

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional literacy) รู้จักอารมณ์ของตนเอง รู้และไหวพริบเท่าทันว่าอารมณ์ของคนอื่นแปรไปเช่นไร ได้แก่ ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ อารมณ์ที่มีพลัง หรือความสามารถหยั่งรู้ตามความเป็นจริง

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional fitness) สามารถปรับวางอารมณ์ของตนได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะแม้เผชิญความลำบากใจ ได้แก่ อารมณ์มีอยู่อย่างแท้จริง การตีแผ่ความไว้นื้อเชื่อใจ การไม่พึงพอใจในเชิงสร้างสรรค์ หรือ การกลับคืนสู่สภาพปกติและเดินหน้า

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional depth) ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา ได้แก่ การผูกพัน รับผิดชอบ และมีสติ การมีเป้าหมายและศักยภาพที่โดดเด่น การพูดกับทำตรงกันด้วยคุณธรรม หรือการโน้มน้าวโดยไม่ต้องใช้สิทธิอำนาจ

4. ความผันแปรทางอารมณ์ (Emotional alchemy) ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การแสดงการหยั่งรู้ได้ การคิดใคร่ครวญได้ การเล็งเห็นโอกาส หรือการสร้างอนาคต

Bar-On (1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2551, หน้า 90-91) ได้เสนององค์ประกอบของ EQ โดยแบ่งเป็น 5 หมวด 16 คุณลักษณะสำคัญ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบางด้านของบุคลิกภาพและสภาวะทางจิตเป็นอย่างมาก ดังนี้

1. ความสามารถภายในตน
 - 1.1 ตระหนักรู้จักตน
 - 1.2 เข้าใจภาวะอารมณ์ของตน
 - 1.3 กล้าแสดงความคิดและความรู้สึกของตน
 - 1.4 การเป็นอิสระเอกเทศ
 - 1.5 การประจักษ์แจ้งแห่งตน
2. ทักษะของความเก่งคน
 - 2.1 ตระหนักรู้เท่าทันในความคิดความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี
 - 2.2 ความรับผิดชอบทางสังคม
 - 2.3 สร้างสายสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี
3. ความสามารถในการปรับตัว
 - 3.1 ตีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
 - 3.2 ยืดหยุ่นในความคิดความรู้สึกของตนได้ดี
 - 3.3 แก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี
4. กลยุทธ์ในการบริหารความเครียด
 - 4.1 จัดการกับความเครียดได้ดี
 - 4.2 ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี
5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและภาวะอารมณ์
 - 5.1 มองโลกในแง่ดี
 - 5.2 สร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นได้ดี
 - 5.3 รู้สึกและแสดงออกซึ่งความเป็นสุขให้ปรากฏได้

Weisinger (1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2551, หน้า 91-92) ได้กำหนด EQ ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับ EQ เฉพาะตนหรือภายในตน (Intrapersonal emotional intelligence) ได้แก่ การพัฒนาให้มีความตระหนักรู้จักตน การบริหารอารมณ์ของตน และการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตน ส่วนที่สอง ได้แก่ การใช้ EQ ของตนเพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal emotional intelligence) ซึ่งประกอบจากการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเองได้ โดยเขาเชื่อว่า มี 4 แนวทาง ที่จะช่วยเสริมสร้าง EQ ของผู้คนได้ ดังนี้

1. ให้โอกาสได้รับรู้ ตีความ และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง
2. ให้ใช้ภาวะอารมณ์นั้น ๆ กับตนเองและผู้อื่น และเรียนรู้
3. เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ

4. ควบคุมอารมณ์และเอาชนะ สร้างพฤติกรรมในทางบวก

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของ EQ เป็นได้หลายปัจจัย ขึ้นอยู่กับแนวคิดและความสนใจของบุคคลต่าง ๆ เป็นสำคัญ และบุคคลนั้นพึงทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ ก่อนนำ EQ มาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจประเมินค่า หรือในการพัฒนาคน แนวความคิดความเข้าใจเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนากิจกรรม และ โปรแกรมการฝึกอบรม และความเข้าใจที่ถูกต้องเหล่านี้จะมีผลต่อการประเมินการสร้างแบบวัด และการตีความ EQ เป็นอย่างมาก (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 92)

ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551, หน้า 178) กล่าวถึง ลักษณะผู้ที่มีเชาว์อารมณ์ที่ดี ดังนี้

1. รู้จักตนเอง รู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตน รู้จุดเด่นด้อยในความเป็นตัวของตัวเอง
 2. ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก การแสดงออกของตนเองให้ถูกต้องกับกาลเทศะ ปรับตัวองให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
 3. สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง มองโลกในแง่ดีมีความคิดริเริ่ม ไม่ย่อท้อ หรือท้อถอยง่าย
 4. แสดงความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตระหนักรู้ในความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่นได้ดี สร้างและรักษาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้
 5. มีทักษะทางสังคมที่ดี ทั้งนี้ เป็นผลมาจากพัฒนาการในขั้นแรก ๆ ที่ทำให้ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้เหตุการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ สร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลาย ๆ ฝ่ายได้
- ศรีเรือน แก้วกังวาล (2545, หน้า 473) ได้กล่าวถึงวุฒิภาวะ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) ในปัจจุบัน ซึ่งมีหลายความหมายและหลายทฤษฎี ครอบคลุมหลายมิติของจิต สังคม และอารมณ์ในประเด็นต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้
1. สามารถเผชิญและจัดการแก้ไขทุกข์ร้อนและปัญหาของคนที่ได้อย่างสร้างสรรค์
 2. มีพฤติกรรม ได้ตอบสนองเหตุการณ์และผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเองได้อย่างเหมาะสม
 3. มีความรู้สึกไวต่อความต้องการของบุคคลอื่นทั้งทางบวกและทางลบ สามารถทนคนเห็นเหตุการณ์
 4. รู้จักควบคุมอารมณ์และแสดงอารมณ์ได้อย่างมีความสมดุลถูกกาลเทศะ
 5. มีความเต็มใจรับผิดชอบในหน้าที่การงานตามบทบาทของตน เช่น หน้าที่บิดา มารดา บุตร หัวหน้างาน ฯลฯ ด้วยความกล้าหาญ ความเสียสละ ความอดทน
 6. มีปรัชญาหรือหลักในการดำเนินชีวิต เช่น ความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความเคารพในสิทธิของตนและบุคคลอื่น

7. รู้จักและยอมรับจุดด้อยจุดเด่นของตนเองและผู้อื่น
 8. กล้ายอมรับความจริงของชีวิต ของโลก และของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตน
 9. ยอมรับขอบเขตของความสามารถของตนเองและบุคคลอื่น
 10. มีอาชีพเป็นหลักฐาน ไม่พึ่งพิงผู้อื่นทางการเงิน แม้ว่าจะพึ่งผู้อื่นทางการเงิน แม้ว่าจะพึ่งผู้อื่นด้านใดด้านหนึ่งก็ต้องตอบแทนด้วยด้านใดด้านหนึ่ง เข้าทำนองน้ำพึ่งเรือเสือพึ่งป่า
 11. รู้จักปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ
 12. รู้จักคิดไตร่ตรองเหตุและผลของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตทั้งร้ายและดี สามารถเรียนบทเรียนชีวิตจากชีวิต
 13. สามารถถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด และประสบการณ์ของตนให้ผู้อื่นรับรู้ร่วมกับตนได้
 14. มีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการเห็นว่าตนมีค่า มีความสามารถ และเคยมีประสบการณ์ความสำเร็จในกิจการงานต่าง ๆ ที่ตนเคยกระทำ
 15. รู้จักตัดสินใจหลังจากได้ไตร่ตรองโดยรอบคอบแล้ว
 16. รู้จักหยุด รู้จักถอย และรู้จักรุก
 17. มีความเป็นตัวของตัวเอง
- กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 24) ได้เปรียบเทียบความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลที่มีความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) สูงหรือต่ำ ทั้งในเพศชายและเพศหญิง ดังนี้
1. ชายที่มี IQ สูง จะมีความสามารถหลายด้านได้แก่ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน มีความมุมานะพยายาม เชื่อถือได้ ไม่มีความลำบากในการต้องคอยห่วงใยตนเอง มักชอบการวิพากษ์วิจารณ์ ค่อนข้างจะเก็บกด ไม่แสดงออกและไม่มีความผูกพันทางอารมณ์ที่ลึกซึ้งกับผู้อื่นหรือคู่เป็นคนเย็นชา
 2. ชายที่มี EQ สูง จะเป็นคนที่มีทักษะในการเข้าสังคม เปิดเผย และอารมณ์รื่นเริง มักไม่ใคร่หมกมุ่นอยู่กับความกลัวหรือความวิตกกังวล มีความสามารถในการทำความเข้าใจกับบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบและมีหลักการ เป็นคนมีความเข้าใจและเห็นใจบุคคลอื่น มีความพอใจทั้งในตนเองและผู้อื่น และมีทักษะที่ติดต่อสังคมสิ่งแวดล้อมที่ตนมีชีวิตอยู่
 3. หญิงที่มี IQ สูง เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน สามารถแสดงความคิดเห็นได้รวดเร็ว สนใจและให้คุณค่ากับเรื่องเกี่ยวกับความฉลาด ความสวยงาม แต่มักมีแนวโน้มที่จะคิดเกี่ยวกับตนเอง หมกมุ่นกับความวิตกกังวลและความรู้สึกผิดได้ง่าย มีความลังเลที่จะแสดงอารมณ์โกรธอย่างเปิดเผย แม้จะแสดงออกในบางครั้งก็เป็นการแสดงออกทางอ้อมและไม่ตรงไปตรงมา

4. หญิงที่มี EQ สูง มีแนวโน้มที่จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่น สามารถแสดงความรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมา มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับตนเองและชีวิต เช่นเดียวกับบุคคล EQ สูง เพศชาย บุคคล EQ สูง เพศหญิงจะเป็นคนชอบเข้าสังคม แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม แทนการแสดงออกโดยขาดการควบคุมและเกิดความรู้สึกเสียใจในภายหลัง สามารถปรับตัวต่อปัญหาได้ดี มีทักษะในการติดต่อกับผู้อื่น มีความพอใจตนเอง มีการแสดงออกที่เป็นไปตามธรรมชาติและมีความพร้อมในการรับประสบการณ์ใหม่ ๆ มักไม่มีความวิตกกังวลหรือรู้สึกผิดซึ่งต้องทำให้หมกมุ่นจนเป็นความทุกข์

โดยสรุปแล้ว แต่ละบุคคลจะมีทั้งความฉลาดทางเชาว์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถทั้ง 2 ด้านนี้ จะผสมผสานเข้าด้วยกัน แต่ความฉลาดทางอารมณ์จะเพิ่มคุณภาพที่ทำให้บุคคลเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้มากกว่าความฉลาดทางเชาว์ปัญญา

สุชาติ โสมประยูร และวรรณ โสมประยูร (2543, หน้า 55-58) ได้อธิบายถึงข้อสังเกตโดยทั่วไปของลักษณะและความแตกต่างระหว่างเพศ ดังนี้

1. ด้านความคิด ผู้ชายคิดได้รอบคอบในบางเรื่องดีกว่าผู้หญิง โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานทั่วไป เพราะผู้ชายมักไม่รวมอารมณ์เข้าไปในความคิดนั้นด้วย ชอบคิดเรื่องใหญ่ ๆ มากกว่าผู้หญิง ส่วนผู้หญิงจะคิดได้ละเอียดถี่ถ้วน และรอบคอบดีกว่าผู้ชาย เช่น ในเรื่องการเรือนและการเงิน แต่ชอบคิดหุ้มนหิม หรือคิดเล็กคินน้อยมากกว่าชาย เวลาซื้อของชอบต่อรองราคา จึงซื้อของได้ถูก

2. ด้านการตัดสินใจ ผู้ชายกล้าตัดสินใจ กล้าได้กล้าเสีย ตัดสินใจได้รวดเร็วกว่าผู้หญิง และกลัวความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นน้อยกว่าผู้หญิง จึงเหมาะที่จะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำของสังคม ส่วนผู้หญิงจะตัดสินใจได้ช้ากว่าผู้ชาย และต้องการข้อมูลประกอบการตัดสินใจมากกว่า เนื่องจากผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอกว่าผู้ชาย บางครั้งจึงมีความลังเลและหวาดวิตกในการตัดสินใจ

3. ด้านความอดทน ผู้ชายกล้าหาญกว่าผู้หญิงมาก แต่ใจเสาะ กลัวเจ็บมากกว่าผู้หญิง และมีความอดทนต่อความทุกข์ยากได้น้อยกว่าผู้หญิง เมื่อเกิดความทุกข์ก็มักจะเก็บเอาไว้คิด สุขภาพจิตของผู้ชายจึงเสื่อมได้ง่ายกว่าผู้หญิง ผู้ชายโดยทั่วไปจึงชอบหาความสบายใส่ตน เพราะทนต่อความลำบากไม่ใคร่เป็น ส่วนผู้หญิงจะกลัวความตายมากกว่าผู้ชาย แต่มีความอดทนต่อความทุกข์และความเจ็บปวดทั้งทางกายและใจได้ดีกว่า บางครั้งจึงพบว่า ผู้หญิงทนให้ชายข่มเหงน้ำใจได้ สำหรับการเจ็บท้องและการคลอดบุตรนั้นแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้หญิงอดทนและทนลำบากได้มากกว่าผู้ชาย

จากข้อสังเกตทั่วไปข้างต้น ไม่ได้หมายความว่าผู้ชายและผู้หญิงจะเป็นดังเช่นที่กล่าวมาทุกประการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมของแต่ละสังคมที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์ของบุคคล (เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2546, หน้า 154)

Hein (1999 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 181-183) ได้รายงานลักษณะที่บ่งชี้ถึงความเป็นผู้มี EQ สูงและต่ำ ดังนี้

หมวดที่ 1 ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง

1. แสดงความรู้สึกของตนออกมาได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา
2. ไม่ถูกครอบงำโดยความรู้สึกในทางลบต่าง ๆ
3. สามารถอ่านภาษา ท่าทางในการสื่อสารได้ดี
4. ชีวิตผานจากเหตุผล ความเห็นจริง ตรรกะ ความรู้สึกและสามัญสำนึกอย่างได้ดุล
5. พึงพาตนเองได้ มีความเป็นอิสระด้านการใช้เหตุผลทางจริยธรรม
6. สร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดภายในตนได้
7. สามารถนำภาวะอารมณ์ของตนกลับคืนสู่สภาวะปกติได้
8. มองโลกในแง่ดี ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรคหรือปัญหา
9. สนใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
10. ไม่ถูกครอบงำโดยความกลัว หรือความวิตกกังวล
11. สามารถระบุความรู้สึก ภาวะอารมณ์ทางลบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองในขณะนั้นได้
12. รู้สึกเป็นธรรมชาติเมื่อพูดถึงความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ
13. ชีวิตไม่ถูกชี้นำโดยอำนาจ ความร่ำรวย เกียรติ ศักดิ์ศรี ตำแหน่ง ชื่อเสียง หรือ

การได้รับการยอมรับ

14. กล้าเผยความรู้สึกนึกคิดของตนเองออกมา ไม่พยายามสอดแทรกความคิดไว้ในความรู้สึกของตนเอง

15. มองหาแง่มุมที่ดีจากภาวะอารมณ์ในทางลบหรือสถานการณ์อันเลวร้าย

16. แยกแยะสิ่งที่เป็นความคิดออกจากความรู้สึกได้

หมวดที่ 2 ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ

1. ไม่รับผิดชอบต่อความรู้สึกของตน แต่วิพากษ์ตำหนิผู้อื่น
2. บอกไม่ได้ว่า ทำไมตนถึงคิด รู้สึกเช่นนั้น
3. กล่าวหาโจมตี ตำหนิ ตัดสิน ทำลายขวัญกำลังใจผู้อื่น
4. มุ่งวิเคราะห์ผู้อื่นมากกว่าแสดงความเข้าใจ
5. บุ่มบ่ามทึบทักมักคิดแทนเรา เช่น “ผมคิด (เชื่อหรือเดา) ว่า คุณ...”
6. แสดงความไม่เชื่อตรงเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของตนสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง
7. พุดสะทอนความรู้สึกนึกคิดของตนสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง
8. ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ บางทีก็แสดงปฏิกิริยากับสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างเกินเหตุ

9. ขาดสติสัมปชัญญะ สิ่งที่คุณกับสิ่งที่ทำไม่ตรงกัน
10. ผูกใจเจ็บ อาฆาตเค้น ให้อภัยคนไม่ได้
11. ชอบทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเขาผิด
12. ยัดเยียดความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ให้คนอื่นฟัง
13. เผยความรู้สึกที่แท้จริงที่เกิดขึ้นกับตัวเองไม่ได้
14. ไม่ใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น
15. พูดออกมาโดยไม่คิดถึงห้วงอกผู้อื่น
16. ยึดมั่นในความคิด ความเชื่อของตนเอง ใจไม่เปิดกว้าง
17. เป็นผู้ฟังที่ไม่ดี พูดขัดจังหวะ บั่นทอนขวัญและกำลังใจคู่สนทนา เน้นข้อเท็จจริงมากเกินไป โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึก
18. ใช้ภูมิปัญญาของตนวิพากษ์ตำหนิผู้อื่น สร้างภาพว่าฉลาดเหนือผู้อื่น ไม่รู้ไม่สนใจว่าคนอื่นจะมองตนอย่างไร

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

เป้าหมายของการพัฒนา EQ คือ สามารถทำให้ตนเองมีความสุข รู้จักวิธีสร้างสุข และก่อให้เกิดผลที่ดีได้ ดังนี้ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551, หน้า 270-273)

1. การเพิ่มการรู้จักตนเอง
 - 1.1 ทบทวนนิสัยและคำพูดของตน อยู่คนเดียวให้ระวังความคิด
 - 1.2 ใช้ยอตนนะ (สิ่งที่ใช้รับรู้) ทั้ง 5 ให้มากและกระจายกันไป
 - 1.3 สามารถอยู่รู้เท่าทันความรู้สึกต่าง ๆ ในแต่ละเวลาของตน
 - 1.4 จดจำ เดือนย่ำเป้าหมายของตนเอง และของการทำงานว่าคืออะไร
 - 1.5 ใส่ใจกับการกระทำของตนเองให้มาก สิ่งต่อผลที่จะเกิด
 - 1.6 ฝึกสติ เจริญสมาธิ ทำความเข้าใจกับธรรมชาติของชีวิตให้มาก
2. การบริหารอารมณ์ตนหรือคนอื่น
 - 2.1 เมื่อเข้าใจอารมณ์ของตนแล้ว จงพูดหรือดักเตือนตนเองอยู่เสมอ ๆ
 - 2.2 ระวังการบิดเบือนความคิดของตนเพราะอคติ (ใจเอนเอียง)
 - 2.3 ผ่อนคลาย พักผ่อน
 - 2.4 การมีอารมณ์ขัน
 - 2.5 การมีดินแบบที่ดี เก็บจำ
3. การเพิ่มแรงจูงใจที่ดี
 - 3.1 ฝึก “Mental game”

- 3.2 ทีมสนับสนุนเกือบถูกล
- 3.3 อย่าแบกงานมากเกินไป
- 3.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี
- 3.5 รู้จักมองโลกในแง่ดี เห็นเป็นโอกาส
- 3.6 ผิดเป็นครู ผู้สั่งยาก
4. การเพิ่มความเอื้ออาทร
 - 4.1 ให้ความสำคัญรู้สึก ผีกล่ามใจและสีหน้าแววตาคน
 - 4.2 ระวางอคติ ลักษณะนิสัยของตน
 - 4.3 ใส่ใจต่อการแสดงออก ภาวะอารมณ์ผู้อื่น
 - 4.4 ผีกล่ามทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี
 - 4.5 ปรับระดับและความสามารถในการสื่อสาร
5. การเพิ่มทักษะทางอารมณ์
 - 5.1 เผื่อระวางมุมมองทัศนคติของตน เปิดกว้างยืดหยุ่น
 - 5.2 คาดคะเนว่าจะเกิดอะไรขึ้น จะจัดการอย่างไร
 - 5.3 น้ำเย็นเข้าลูบคนที่ร้อนได้
 - 5.4 ฟัง เข้าใจ สรุปประเด็นได้
 - 5.5 วางแผน ฝันให้ไกล และไปให้ถึง
 - 5.6 เลียนแบบพฤติกรรมต่างและวิธีการที่ดี
 - 5.7 ให้กำลังใจ ให้คำชม เป็นผู้รู้และมีมารยาททางสังคม
6. การสร้างทีมและองค์การให้มีเขาวนอารมณ์ที่ดี

เมื่อพัฒนาตนให้มี EQ ที่ดี หรือตนเองเป็นผู้บริหารที่มีระดับ EQ ที่ใช้การได้แล้ว การเป็นผู้นำผู้บริหารที่ดีได้ ต้องมีความสามารถสร้างทีมและองค์การที่มีระดับ EQ ที่ดี เพื่อให้บุคคลอื่น ทีมและส่วนฝ่ายต่าง ๆ ร่วมกันสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้เกิดแก่องค์การ ผู้บริหารที่มี EQ ที่ดี มักเป็นผู้ที่มี “3 Rs” คือ มีความสามารถแสวงหา (Recruit) รักษา (Retain) และปลุกเร้า (Rouse) เหน่าพนักงานได้ ครองใจผู้คนได้ สร้างวัฒนธรรม ความร่วมมือ ความสมานฉันท์ ความไว้วางใจ การสื่อสาร สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน ความจงรักภักดี ซอบงาน รักองค์การ ภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์การ และรับผิดชอบต่อชีวิต ต่อสวัสดิการ ต่อความปลอดภัย ที่สำคัญ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อบ้านเมืองได้

7. ลักษณะที่ดีของทีมหรือองค์การที่มี EQ ที่ดี

7.1 ทีมหรือองค์การที่รู้และชัดเจนในการความต้องการ และเป้าหมายของการทำงาน เห็นอุปสรรค มีแนวทางแก้ไข

7.2 มีความสามารถบริหารภาวะอารมณ์กลุ่ม โดยผ่านความเป็นผู้นำ ความเฉลียวฉลาด การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน

7.3 สร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจแก่ทีมและองค์กร โดยผ่านการเชื่อมโยงของรางวัลกับ ผลงาน

7.4 เอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่ สุข ทุกข์ ของเพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

7.5 แลกเปลี่ยน เสนอแนะประสบการณ์ ทักษะชีวิตแก่กันและกัน มีบรรยากาศ “Sharing & caring” มุ่งประเมินเพื่อการพัฒนา ปรับแก้ ไม่ใช่จับผิดหาคนรับผิดชอบ

8. วิธีการพัฒนา

8.1 ฝึกวัฒนธรรมการวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ ที่ให้อภัย ตรงกับสำนวนที่ว่า ก้าวเก่า ที่พลาดไป คือ ก้าวใหม่ที่สมบูรณ์

8.2 ฝึกการยอมรับผลการประเมินเพื่อการพัฒนา ผิดเป็นครู ใฝ่รู้ ใฝ่พัฒนา

8.3 มีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวกับผู้บริหารระดับสูง โดยให้มีการปรึกษาหารือกับ ที่ปรึกษา ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ

8.4 เชื่อมโยง การพัฒนา EQ กับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่กำหนดรางวัล

สิ่งที่เหนือและยิ่งกว่า EQ และ IQ คือ MQ (Moral quotient) ซึ่งแสดงออกผ่านการพัฒนา จิต ให้มีความสงบเย็น มุ่งมั่นและมีความกล้าหาญทางจริยธรรม (Ethical courage) ที่มีจุดยืน ในการบริหารจัดการด้วยความ “คิดเป็น ทำชอบ” เป็นต้นแบบของผู้นำที่ซื่อสัตย์ไม่คดโกง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก มีความกล้าที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนา เพื่อประโยชน์ของสังคมและประเทศ เป็นที่ตั้งก่อนคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร ของครอบครัว และของตน ซึ่งนับวันเราจะหาผู้นำ เช่นนี้ได้ยากยิ่งนัก

นักจิตวิทยาได้อธิบายถึงพัฒนาการทางด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญาของวัยผู้ใหญ่ และแบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ (เดมส์คัล คทวนิช, 2546, หน้า 85-90)

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยนี้จะมีช่วงอายุระหว่าง 20-40 ปี พัฒนาการที่สำคัญในวัยนี้ ได้แก่

1.1 พัฒนาการทางด้านอารมณ์ โดยทั่วไปจะมีพัฒนาการทางอารมณ์ที่สมบูรณ์ที่สุด จึงเป็นวัยที่ควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่แปรปรวนง่าย สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี สามารถแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม พัฒนาการ ทางอารมณ์ของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางอารมณ์ในช่วงวัยต้น ๆ ที่ผ่านมาด้วย

1.2 พัฒนาการทางสังคม เป็นระยะสำคัญของการที่บุคคลจะเริ่มรู้จักวางแผนชีวิต ให้กับตนเอง เช่น การเลือกอาชีพ การสร้างฐานะ การเลือกคู่สมรส และการเลือกคบเพื่อน เป็นต้น

เป็นวัยที่บุคคลควรมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน สามารถจะทุ่มเทให้กับงานด้วยความอดทน กระตือรือร้น และมุ่งมั่น เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการสร้างฐานะ วัยผู้ใหญ่ ตอนต้นในช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี เป็นวัยที่บุคคลจะสามารถสะสมประสบการณ์ในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี ในส่วนสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนนั้น วัยนี้จะมีสังคมของเพื่อนที่กว้างขวางที่สุด เนื่องจากมีเพื่อนหลายระดับด้วยกัน เช่น เพื่อนนักเรียนสมัยมัธยม อุดมศึกษา จนถึงเพื่อนร่วมอาชีพ ต่อเมื่อได้สมรสแล้วจึงจะเริ่มให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่า ส่วนคนที่ยังไม่ได้สมรสก็จะให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อนต่อไป

1.3 พัฒนาการทางสติปัญญา วัยนี้นักจิตวิทยาเชื่อว่า พัฒนาการทางสติปัญญาจะเจริญสูงสุดเต็มที่เมื่ออายุ 25 ปี จากนั้นจะเริ่มลดลง แต่สิ่งที่ผู้ใหญ่สามารถได้มาทดแทน ได้แก่ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สะสมไว้ ดังนั้นวัยผู้ใหญ่ตอนต้นตั้งแต่อายุ 30-40 ปีเป็นต้นไป จึงเป็นช่วงที่มีความคิดสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีคุณภาพและสร้างชื่อเสียงความสำเร็จให้กับตนเองได้ด้วยเหตุนี้จึงพบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักบริหาร นักวิทยาศาสตร์ นักประดิษฐ์ นักวิชาการ นักประพันธ์ หรือศิลปิน จึงมักประสบความสำเร็จในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้เป็นส่วนใหญ่

2. วัยผู้ใหญ่ตอนกลางหรือวัยกลางคน วัยนี้จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 40-60 ปี พัฒนาการที่สำคัญ ได้แก่

2.1 พัฒนาการทางอารมณ์ วัยนี้จะมีสภาวะทางอารมณ์เป็นคนหุดหิด ฉุนเฉียวง่าย สมารถสิ้น ซึมเศร้า หดหู่ ควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ นอนไม่ค่อยหลับ เนื่องจากฮอร์โมนเพศที่ผลิตออกมาจากต่อมเพศเริ่มลดลงจนผลิตออกมาได้น้อยทำให้มีผลต่ออารมณ์ดังกล่าว นอกจากนี้ อาจประสบปัญหาต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของคนวัยนี้ เช่น บุคคลที่เป็นที่รักและผู้ใกล้ชิดต้องล้มหายตายจากกันไป เกิดความล้มเหลวในชีวิตหรือการทำงาน การแยกตัวไปมีครอบครัวของลูกหลานทำให้ต้องอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เป็นต้น วิกฤตการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตของบุคคลวัยนี้ ย่อมทำให้เกิดความเศร้า โศกเสียใจ ท้อแท้ สิ้นหวัง หดหู่ ว้าเหว่ และอ้างว้างได้ ดังนั้นบุคคลที่เข้าสู่วัยกลางคนจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะศึกษาหาความรู้ไว้เพื่อดูแลสุขภาพตน รับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์

2.2 พัฒนาการทางด้านสังคม ในวัยนี้สังคมจะเริ่มแคบลง บุคคลที่อยู่ในวัยกลางคน จะเลือกคบบุคคลที่เป็นเพื่อนสนิทและคบกันมานาน รู้จักคุ้นเคยกันทั้งครอบครัวและไปมาหาสู่กันเป็นประจำ ในด้านการทำงานมักประสบผลสำเร็จและมีความมั่นคงในอาชีพของตนแล้ว การที่ต้องทำงานมาเป็นเวลานาน ย่อมเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานประจำและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ขี้เซาจากจำเจในการทำงานได้

2.3 พัฒนาการทางสติปัญญา เป็นวัยที่บุคคลจะเกิดปัญหาด้านความจำ รวมทั้ง การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จะยากขึ้น การตัดสินใจไม่ค่อยแน่นอน เริ่มขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งนี้ เป็นผลมาจากเซลล์สมองเริ่มเสื่อมลง จนบางครั้งอาจพบว่า คนในวัยนี้มักประสบกับปัญหา โรคความจำเสื่อมแบบชั่วคราว

ครูผู้สอนกับความฉลาดทางอารมณ์

วิล ดัจจิตสมคิด (2554, หน้า 148-149) ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพทางอารมณ์ของครูต้องมี อารมณ์ขันสามารถช่วยให้การสอนสนุกสนาน การมีอารมณ์ดีทำให้ครูเป็นคนน่ารัก (ปิโย) นักเรียน มีความกล้าและพอใจที่จะเข้าพบปะเพื่อปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ของตน การมีอารมณ์เย็นช่วยให้ครู เป็นผู้นำคบค้าสมาคมด้วย ครูมีความอดทนในการสั่งสอนศิษย์ ไม่ว่าจะความในการแก้ปัญหา มีการใช้ เหตุผลในการว่ากล่าวตักเตือนศิษย์ โดยการพูดจาไพเราะและสุภาพอยู่เสมอ การเป็นผู้มีความมั่นคง ทางอารมณ์ หากครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีจะได้เปรียบในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ การงาน ความมีบุคลิกภาพที่ดีย่อมเป็นที่ชื่นชอบของลูกศิษย์ ของผู้ปกครอง และส่งผลให้ครูสามารถ สร้างสัมพันธภาพกับสังคมได้อย่างดี เพราะเป็นที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลที่พบเห็น ขณะเดียวกันอาชีพครู จะต้องเป็นแม่แบบหรือแม่พิมพ์ให้แก่สังคมด้วยเช่นกัน

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551, หน้า 168-169) ได้กล่าวถึง อาชีพที่มีระดับเขาวนอารมณ์ ในการทำงาน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีระดับเขาวนอารมณ์ที่ไม่สูงนัก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ห้องทดลอง ผู้ตรวจสอบบัญชี คนทำอาหาร
2. งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีระดับเขาวนอารมณ์ที่ไม่สูงนัก แต่สูงกว่ากลุ่มที่ 1 ได้แก่ วิศวกร โปรแกรมเมอร์ นักวิจัย
3. งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีระดับเขาวนอารมณ์ปานกลาง ได้แก่ เกษักร สถาปนิก
4. งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีระดับเขาวนอารมณ์ปานกลาง แต่สูงกว่ากลุ่มที่ 3 ได้แก่ มัคคุเทศก์ บรรณารักษ์
5. งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีระดับเขาวนอารมณ์ที่สูง ได้แก่ ทันคแพทย์ นักกฎหมาย ตำรวจ
6. งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีระดับเขาวนอารมณ์ที่สูง แต่สูงกว่ากลุ่มที่ 5 ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ พนักงานต้อนรับ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล ครู อาจารย์ จิตแพทย์ แพทย์ พยาบาล เลขานุการ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและ แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 119-121)

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาดนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้แก่
 - 3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
 - 3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - 3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
 - 3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
 - 3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพ พึงช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

นอกเหนือจากจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ครูยังต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2554, หน้า 140)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ คือ สอนศิษย์ เน้นแนวการศึกษา ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า อบรมคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ร่วมมือกับผู้อื่น เอื้ออาทรต่อชุมชน แสวงหาข้อมูลเพื่อการพัฒนา และการเป็นตัวอย่างที่ดีต่อศิษย์

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษา

สมทรง สุวรรณเลิศ (2543, หน้า 87-88) กล่าวถึง ผู้ที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง มักมีความมั่นใจในตนเอง เรียนรู้ได้เร็ว มีความสุข มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคนและมองโลกในแง่ดี ปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสม สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ และมีปัญหาพฤติกรรมน้อย

ผู้บริหาร ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนและนักเรียนควรถือเป็นหน้าที่ในการร่วมกันพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรไปพร้อม ๆ กัน ครูอาจารย์ต้องเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นประชาธิปไตย ให้ความเคารพและการรับฟัง ส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษาเห็นว่าความคิด ความรู้สึกของตนได้รับการยอมรับ มีความสำคัญและมีความหมาย

หน้าที่ของครูอาจารย์ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เข้าใจความรู้สึก อารมณ์ของตน สามารถใช้คำศัพท์เกี่ยวกับสภาวะอารมณ์ได้ มีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม ฝึกฝนให้ความเอื้ออาทรกับผู้อื่นมากกว่ามุ่งกำกับ ควบคุม นอกจากนี้ครูอาจารย์ก็ควรต้องเรียนรู้ เข้าใจอารมณ์ของคนด้วยและต้องปฏิบัติตามสิ่งที่คนพ่่าสอน

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษาควรคำนึงถึงวัยและฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เรียนด้วยการจัดรูปแบบการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มีผลให้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียนลดลง เช่น การทำร้ายตนเอง การแสดงความก้าวร้าว การเข้าหาสารเสพติด การถูกพักและไล่ออกจากโรงเรียน และการทะเลาะวิวาท เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ กล้าแสดงสิทธิของตนเป็นที่ชอบพอในหมู่เพื่อนฝูง รู้จักเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น มีทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้งได้ดี มีความรู้สึกที่ดี ผูกพันต่อครอบครัวและโรงเรียน ในกรณีของเด็กกลุ่มพิเศษ ผลของการพัฒนา

ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีขึ้นในชั้นเรียน มีทักษะทางสังคม กล้าแสดงตนมากขึ้น และสามารถระบุลักษณะอารมณ์ของตนเองได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าผลของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์จะมีส่วนสร้างคุณลักษณะทางจิตใจ (อารมณ์) ในทางบวกได้มากขึ้น และลดการแสดงอารมณ์ ความรู้สึกในทางลบซึ่งเป็นผลดีต่อชีวิตและอนาคตของเด็กอย่างแน่นอน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน คือ ความสามารถที่ครูผู้สอนตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ สามารถสร้างแรงจูงใจในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความมานะอดทน มุ่งมั่นต่อการทำงาน การรับรู้ อารมณ์ความรู้สึกของคนอื่น สามารถปรับสภาพอารมณ์เพื่อการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการรู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น หากครูผู้สอนเข้าใจและสามารถปฏิบัติความองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการดำรงชีวิตได้เป็นอย่างดีและมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2550, หน้า 268) ได้แปลศัพท์บัญญัติคำว่า “Motivation” ในพจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา โดยให้ใช้คำว่า “แรงจูงใจ หรือการจูงใจ” ซึ่งหมายถึง กระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและทางจิตที่ประกอบด้วย การเริ่มต้น การคงอยู่ และทิศทาง รวมทั้งแรงภายใน เช่น แรงกระตุ้น แรงขับ และความปรารถนาที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนี้

สัมมา รชนิทย์ (2553, หน้า 133-134) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ

เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชย ให้เกิดแรงขับ คือ แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ บัญใจ ศรีสถิตนรานุกูล (2550) ได้เสนอความหมายของการจูงใจสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับภายในหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ปรารถนา

มาลี จูทา (2544) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความต้องการ หรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

LoveII (1980) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Steer and Poster (1991) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่พลัง ชี้นำ และคงไว้ของพฤติกรรม

Woolfolk (1993) ได้ให้นิยามของแรงจูงใจว่า พลังทางจิตซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้น (Arouses) กำหนดทิศทาง (Directs) และคงสภาพ (Maintain) พฤติกรรม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Spector (2000) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ

Domjan (1996) ได้ให้นิยามการจูงใจว่า เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Lunenburg and Ornstein (2000) ได้ให้นิยามการจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลซึ่งได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้า แสดงพฤติกรรมที่สามารถทำให้ตนเองได้รับการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น อันจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

Hersey, Blanchard and Johnson (2001) ได้ให้นิยามการจูงใจว่า เป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรม (Why of behaviors) ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างถาวรและมีจุดหมาย หรือทิศทางที่แน่นอนของแต่ละบุคคล

สรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่า แรงหรือพลังอันเกิดจากกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในภายในจิตใจ โดยการใช้ความพยายาม (Effort) ความมุ่งมั่น และความอดทน สามารถผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) ซึ่งมีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอนเพื่อการแสดงออกทางพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการของบุคคล โดยสามารถใช้วิธีการดำเนินงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคนได้อย่างเต็มศักยภาพ และสามารถกระทำกิจการงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จมากกว่าเดิม

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

สัมมา ธรนิษฐ์ (2553, หน้า 134-135) กล่าวถึงการจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลิตผลและคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญในการทำงาน ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดยหรือลดละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง

3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบ ช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการทำงาน ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 246) กล่าวถึงนักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหว เพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์การเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากปราศจากการจูงใจ

หลักการและความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้ (ชร สุนทรายุทธ, 2553, หน้า 111-112)

1. หลักการของแรงจูงใจ

1.1 หากบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมที่มีความพอใจนั้น ๆ

1.2 ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

1.3 บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น ๆ

1.4 ทักษะที่ดีหรือความรู้ดีต่อสิ่งใด บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมนั้น

1.5 การตั้งความมุ่งหวังสูงหรือต่ำ มีผลต่อการแสดงแรงจูงใจ โดยที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมกับความมุ่งหวังสูงกว่าระดับต่ำ

1.6 ความต้องการอย่างเดียวกัน แต่บุคคลอาจแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันได้ตามปัจจัยจากบุคคล และหรือแรงผลักดันที่ต่างกัน ก็สามารถทำให้คนแสดงพฤติกรรมที่อาจเหมือนกันก็ได้

ส่วนความพึงพอใจก็จะเป็นผลที่เกิดจากหลักการของแรงจูงใจ

2. ความสำคัญของแรงจูงใจและความพึงพอใจ

2.1 แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน แรงจูงใจมีระดับมากหรือน้อย มีผลต่อความพยายามกระทำของบุคคล

2.2 แรงจูงใจภายในต่อบุคคลเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุหรือสิ่งของ

2.3 ระดับความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ หากแรงจูงใจมากความพยายามก็มาก และแรงจูงใจขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของมนุษย์

2.4 การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ทำให้องค์กรนำไปสร้างปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความพึงพอใจมีประโยชน์ต่อการทำงาน กล่าวคือ หากบุคคลมีความพึงพอใจสูงย่อมมีผลต่องาน การทำงาน การทุ่มเทการทำงาน และความรับผิดชอบงาน

2.6 ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลผลิตรวมขององค์กร กล่าวคือ หากพนักงานมีความพึงพอใจสูงย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นปัจจัยอันสำคัญในการบริหารขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเคียดแค้นของคนงานในการปฏิบัติงานได้ ฉะนั้น ผู้เป็นนักบริหารหรือหัวหน้างานควรจะต้องให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน ประโยชน์ในการจูงใจ มีดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544, หน้า 243)

1. เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน

3. ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

4. ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีวินัย และศีลธรรมอันดีงาม

5. ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

6. ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นจึงทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. **ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของอับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow)**
Maslow (1954) ผู้นำจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ได้อธิบายกระบวนการของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งมีทั้งสิ้น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอากาศ ต้องการพักผ่อน

นอนหลับ เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ทำให้เกิดการตอบสนองด้วยการรับประทานอาหาร การดื่ม การหายใจ การนอน รวมทั้งการตอบสนองความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความต้องการที่แสวงหาหลักประกันและความอุ่นใจให้กับตนเอง เนื่องจากการที่บุคคลรู้สึกถึงความไม่แน่นอน ไม่มั่นคง และไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นได้กับตนเอง ทรัพย์สิน ครอบครัว ฐานะ การงาน ตำแหน่ง ด้วยเหตุดังกล่าวบุคคลที่เกิดความต้องการขั้นนี้จึงแสดงพฤติกรรมด้วยการตั้งใจทำงาน เก็บเงิน ประกันภัย ประกันชีวิต พยายามหาอาชีพที่คิดว่ามั่นคงที่สุดให้กับตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้สังคมในระดับต่าง ๆ เช่น ครอบครัว สถานศึกษา กลุ่มเพื่อน สถานที่ทำงาน ฯลฯ ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ยอมรับในฐานะที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเหล่านั้นด้วย ความต้องการขั้นนี้เกิดจากธรรมชาติของความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ที่ไม่ต้องการจะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง จึงเกิดการแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางจิตใจ โดยพยายามจะสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับบุคคลทั้งหลาย เช่น การเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ตอบแทน การแสดงความห่วงใย เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-esteem needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประโยชน์ มีความสำคัญ และเป็นที่พึ่งของบุคคลทั่วไป บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จะพยายามแสวงหาตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ เกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะการเงิน และอำนาจให้กับตนเอง เพราะเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการในขั้นนี้แก่ตนได้

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization needs) ความต้องการในขั้นนี้ Maslow ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ทุกคนปรารถนาและมีความต้องการจะไปถึงเป็นขั้นอุดมคติของบุคคลที่ทุกคนใฝ่ฝัน แต่มีบุคคลจำนวนไม่มากนักที่จะสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ขั้นสูงสุดนี้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในขั้นนี้จะต้องเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับตนเองได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างไรและมีแค่ไหน นอกจากนี้ยังต้องมีความมุ่งมั่นที่จะนำความสามารถที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นความต้องการในขั้นนี้จึงไม่ใช่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่จะคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับตามอุดมคติที่ตนตั้งไว้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองมาถึงขั้นนี้ได้จึงได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้ว

2. ทฤษฎี Existence-relatedness-growth: ERG ของ Clayton Alderfer

Alderfer (1972) ได้ขยายทฤษฎีของ Maslow โดยยึดการศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดกลุ่มต่าง ๆ ของความต้องการซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นลำดับขั้นที่ไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนเหมือนของ Maslow หรืออาจกล่าวได้ว่าแต่ละขั้นความต้องการมีความหมายเกี่ยวกันอยู่บ้าง โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ จากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด ดังนั้น จึงเป็นความต้องการในความเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ
2. ความต้องการในสัมพันธภาพ (Related needs) เป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสัมพันธภาพอื่น ๆ ในทางสังคม
3. ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการภายในของบุคคล อันทำให้เขามีการพัฒนาตนเอง

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)

เฟรเดอริก เฮอริชเบอร์ก เสนอว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากธรรมชาติของตัวงาน มิได้มาจากรางวัลภายนอกแต่อย่างใด แนวคิดของทฤษฎีนี้เป็นผลมาจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนเกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ดังนี้ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

1. ปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration) เช่น การวางแผนการบริหารองค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- 1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship with others) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.4 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและพร้อมที่จะใช้ได้อย่างคล่องตัว

1.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน

1.6 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์การตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

1.7 สถานภาพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังต่อไปนี้

2.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่น ๆ

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.4 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก จำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีสองปัจจัย เสนอว่า หากต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องทำให้บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจที่เหมาะสม แต่การให้ปัจจัยป้องกันมิได้ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด เพียงแต่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น

4. ทฤษฎีความต้องการของ David McClelland

McClelland (1940 อ้างถึงใน เสนาะ ดิยาว์, 2546, หน้า 214-215) อธิบายถึงความต้องการของคนที่ไม่ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่กำเนิด หากแต่เกิดขึ้นมาโดยการที่ได้รับการเรียนรู้จากประสบการณ์ของชีวิตในภายหลัง ทฤษฎีนี้ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement, nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม ทำงานที่ยุ่งยากให้สำเร็จ ทำงานให้ได้มาตรฐานสูง หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ คนที่มีความต้องการนี้จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ จะมีความมุ่งมั่นในการแข่งขันการทำงาน มีความต้องการทำงานคนเดียวโดยลำพัง และเกิดความพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำซึ่งเป็นรางวัลแก่ตัวเอง ดังนั้น คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความชอบในงานมีลักษณะ ดังนี้

- 1.1 งานที่คนเดียวรับผิดชอบในผลงานที่ทำ
- 1.2 งานที่ต้องทำให้สำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย
- 1.3 งานที่มีผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power, nPower) เป็นความต้องการที่จะควบคุมคนอื่น ด้านการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือการมีความรับผิดชอบต่อคนอื่น คนที่มีความต้องการอำนาจ จะใช้การจูงใจให้คนมีพฤติกรรมที่ต้องการ มีอิทธิพลต่อคนและเหตุการณ์ ลักษณะของผู้ที่ต้องการอำนาจมีความชอบที่จะทำงานมีลักษณะ ดังนี้

- 2.1 งานที่สามารถควบคุมคนอื่นได้
- 2.2 งานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์
- 2.3 งานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจ

3. ความต้องการมีส่วนร่วม (Need for affiliation, nAff) ได้แก่ ความต้องการเพื่อนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น คนที่มีความต้องการนี้จะแสวงหาความเป็นมิตร การยอมรับจากสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่มีความต้องการมีส่วนร่วมจะชอบทำงานลักษณะ ดังนี้

- 3.1 งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.2 งานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคน
- 3.3 งานที่นำมาให้เกิดการยอมรับจากสังคม

5. ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor

McGregor (1960 อ้างถึงใน นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553, หน้า 214) ได้เปรียบเทียบความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2 แบบด้วยกัน คือ ทฤษฎี X ซึ่งเป็นการตั้งสมมติฐานว่าคนโดยพื้นฐานจะเกียจคร้าน และไม่รับผิดชอบ จึงต้องมีการบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y ตั้งอยู่บน

สมมติฐานว่าคน โดยพื้นฐานจะให้ความร่วมมือ ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ มีการเปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎี X

- 1.1 คนส่วนมากเกียจคร้าน ไม่รับผิดชอบ
- 1.2 พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงาน ไม่สนใจว่างานจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่
- 1.3 มีความต้องการจูงใจด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น
- 1.4 ชอบให้มีการสั่งการ

2. ทฤษฎี Y

- 2.1 คนจะรักงานและใฝ่หาความรับผิดชอบ
- 2.2 พยายามเรียนรู้และปรับปรุงงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 2.3 มีความต้องการจูงใจด้านความต้องการการยอมรับ และความสำเร็จสมหวังในชีวิต
- 2.4 มีความสามารถในการคิดริเริ่มและตัดสินใจเองได้

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้บริหารต้องเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะของคนและการจูงใจให้ถ่องแท้ยิ่งขึ้น ถ้าพนักงานได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ผู้ได้บังคับบัญชาก็จะตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายขององค์กร แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนมากการใช้ทฤษฎี Y ในระยะยาวจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้มากกว่า (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553, หน้า 215)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

นอกจากความต้องการเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมและเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจแล้ว ความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทางกายภาพ จิตภาพ รวมตลอดถึงสิ่งแวดล้อมของบุคคลผู้นั้น อาทิ กลุ่ม และเทคโนโลยี ต่างมีความสำคัญต่อการจูงใจของบุคคลนั้น ๆ นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีก ได้แก่ ปัจจัยที่ไม่ใช่การจูงใจ แต่เกี่ยวข้องกับจูงใจอย่างสำคัญ คือ ประสบการณ์กลุ่ม และเทคโนโลยี เกี่ยวกับประสบการณ์นั้นบุคคลอาจได้มาโดยการเรียนรู้ฝึกฝนอบรมจนเกิดทักษะ (Skill) หรือความชำนาญ สิ่งเหล่านี้จะเพิ่มศักยภาพความสามารถเป็นอย่างมาก การทำงานหนักและเต็มความสามารถแต่เพียงประการเดียวนั้น ไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้บรรลุผลงานที่ดีที่สุดได้ หากบุคคลนั้นยังขาดลักษณะที่สำคัญอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving) และทักษะพิเศษในเรื่องอื่น ๆ อีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ คือ อิทธิพลของระบบสังคมและกลุ่ม เช่น การพัฒนาบรรทัดฐานในกลุ่มขึ้นมา เกิดบรรทัดฐานของงานที่ยุติธรรม อีกปัจจัยหนึ่ง คือ เทคโนโลยี ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจและการปฏิบัติงาน หากปราศจากเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องยนต์กลไกที่เหมาะสมกับงาน ระดับการจูงใจที่จะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้น

นั้นก็ยากที่จะเกิดขึ้นได้ โครงสร้างทางสังคม (Social structure) มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจูงใจ ประสิทธิภาพ การเรียนรู้ การศึกษา การอบรม ซึ่งทั้งหมดนี้เรียกว่า การสังเคราะห์การเรียนรู้ หรือการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ของแต่ละบุคคลที่สะสมรวบรวมมาตั้งแต่สมัยเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่นั้นจะเป็นการช่วยสร้างการจูงใจได้ นั่นคือ เมื่อได้รับการสั่งสอนอบรมมากขึ้น จะเกิดค่านิยมในตนเองพร้อมที่จะมีการสร้างเป้าหมาย หรือการสร้างแบบแผนพฤติกรรม (Pattern of behavior) รวมถึงวิถีชีวิตภายในตัวเองขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในสังคมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างลึกซึ้งอันเกิดขึ้นภายในตัวของแต่ละบุคคล (Internalization) เป็นผลทำให้เขาเกิดแบบแผนของพฤติกรรมและวิถีชีวิตซึ่งจะกลายเป็นพื้นฐานการจูงใจสำหรับพฤติกรรมในอนาคต (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมานะ, 2541, หน้า 85-86)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพทางสังคม (Social environment) ที่มีอิทธิพลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือเกิดความพึงพอใจในงานที่สำคัญอย่างยิ่ง สภาพการทำงานในสำนักงาน ในองค์กร หรือในโรงงานทุกแห่ง จะประกอบด้วยองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง ในทางจิตวิทยา เรียกว่า ตัวแปร (Variables) ที่เป็นปัจจัยทำให้มีการผันแปรไปตามภาวะเหตุการณ์ กาลเทศะที่ต่าง ๆ กันไป ตัวแปรดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มคนหรือมนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) และปฏิสัมพันธ์ภายในหมู่คณะ (Group interaction) ในการทำงานร่วมกันอันถือว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่จะช่วยให้งานบรรลุผล ตัวแปรดังกล่าวแยกออกได้ 2 ประเภท ดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 239-241)

1. ตัวแปรส่วนบุคคล (Individual variables) ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวทางร่างกายและความเป็นอยู่ เช่น เจตคติ ความถนัดตามธรรมชาติ บุคลิกภาพ ความสนใจ สิ่งจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสิทธิภาพ ฐานะความเป็นอยู่ ฯลฯ ที่มีลักษณะเป็นส่วนตัวแตกต่างกันไม่เหมือนกับคนอื่น ๆ

2. ตัวแปรภายนอกตามสภาพการณ์ (Situational variables) สภาพการณ์ต่าง ๆ ในองค์กรจะแตกต่างกันทั้งทางกายภาพและทางสังคม เช่น วิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน การจัดสภาพแวดล้อมและเนื้อที่ที่ใช้สอยในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสถานที่ ลักษณะของหน่วยงาน การควบคุมดูแลสำนักงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่พนักงาน การให้ผลตอบแทน หรือรางวัลตอบแทนในการทำงาน ฯลฯ ตัวแปรตามสภาพเหล่านี้ อาจพิจารณาแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 ตัวแปรที่เป็นภาวะแวดล้อมทางกายภาพและงานที่ทำ (Physical and jobs variables) หมายถึง งานที่ทำนั้นยากง่ายเพียงใด อุปกรณ์ช่วยทำงานมีหรือไม่ อาคารสถานที่ทำงานเป็นอย่างไร มีเสียงรบกวนหรือไม่ แสงสว่างเพียงพอหรือไม่ ฯลฯ

2.2 ตัวแปรที่เป็นภาวะแวดล้อมทางสังคมและภาวะในองค์กร (Organizational and social variables) หมายถึง ลักษณะการแบ่งสายงานขององค์กรเป็นอย่างไร อำนาจหน้าที่ในการสั่งงานและดำเนินงานเป็นอย่างไร จำนวนบุคลากรในองค์กรมากน้อยเพียงใด ฯลฯ

ประเภทของการจูงใจในการทำงาน

การจูงใจในการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 265)

1. การจูงใจโดยใช้วิธีการเค็ดขาด
2. การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม
3. การดำเนินการแบบต่อรอง
4. การดำเนินการโดยการแข่งขัน
5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง

เทคนิคการจูงใจโดยใช้วิธีอื่น ๆ

เทคนิคการจูงใจในการทำงาน โดยใช้วิธีการอื่น ๆ มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 265-270)

1. การจูงใจด้วยงาน
 - 1.1 ลักษณะเฉพาะของงาน
 - 1.2 การมอบหมายงาน
 - 1.3 รายละเอียดของงาน
 - 1.4 การเพิ่มพูนความรู้
 - 1.5 การชี้แจงผลงาน
 - 1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - 1.7 การเน้นให้เห็นว่างานมีความสำคัญ
 - 1.8 การแข่งขัน
 - 1.9 การมอบอำนาจ
2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน
 - 2.1 เงินเดือน
 - 2.2 ค่าจ้าง
 - 2.3 โบนัส
 - 2.4 การแบ่งปันผลกำไร
 - 2.5 บำเหน็จ
 - 2.6 ค่าล่วงเวลา

- 2.7 การให้สิทธิซื้อหุ้น
- 2.8 ค่านายหน้า
3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน
 - 3.1 การยกย่อง
 - 3.2 การเลื่อนตำแหน่ง
 - 3.3 การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ
 - 3.4 การให้ความมั่นคง
 - 3.5 การให้ความใส่ใจ
4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.1 ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
 - 4.2 มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้
 - 4.3 สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง
5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ
 - 5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป
 - 5.2 การบริการด้านสุขภาพ
 - 5.3 การบริการด้านนันทนาการ
 - 5.4 การบริการด้านการศึกษา
 - 5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ครูผู้สอนกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน (Job motivation) คือ พลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น (Pinder, 1998 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिโกร, 2554, หน้า 274)

กระบวนการของการจูงใจ มีดังต่อไปนี้ (เดิมศักดิ์ คทวณิช, 2546, หน้า 150-151)

1. สิ่งเร้า (Stimulus) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล สิ่งเร้าถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดกระบวนการจูงใจ สามารถแบ่งสิ่งเร้าได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้
 - 1.1 สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นภาพ รส กลิ่น เสียง แสง สี รวมไปถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งหมด
 - 1.2 สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ สภาพการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย เช่น ระบบย่อยอาหาร ระบบการขับถ่าย ระบบไหลเวียนโลหิต ซึ่งผลการทำงานของระบบต่าง ๆ นี้เอง บางครั้งจะทำหน้าที่เป็นสิ่งเร้าได้ด้วย

2. ความต้องการ (Needs) นักจิตวิทยาถือว่าความต้องการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงขับและแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคล กล่าวคือ เมื่อใดบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น เนื่องจากร่างกายอยู่ในสถานะของการแสวงหาบางสิ่งบางอย่างที่ขาดหายหรือสูญเสียไป จนทำให้เกิดแรงกระตุ้นร่างกายให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นมา เพื่อตอบสนองสถานะของร่างกายที่ขาดความสมดุลนั้นให้กลับสู่สภาวะปกติ เช่น เมื่อร่างกายอยู่ในภาวะของการขาดน้ำ จะเกิดแรงกระตุ้นทำให้ร่างกายเกิดความกระหายน้ำขึ้น หรือสถานะที่ร่างกายขาดอาหาร ก็จะเกิดแรงกระตุ้นทำให้ร่างกายเกิดความต้องการอาหาร เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วความต้องการของมนุษย์แบ่งได้เป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้จะต้องอยู่ในสภาวะสมดุล มิฉะนั้นจะเกิดการแสวงหาเมื่อขาด หรือจะขจัดส่วนที่เกินความต้องการออกไปจากร่างกาย

2.2 ความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) เป็นความต้องการที่บุคคลจะได้อาสาต้องการอาศัยการตอบสนองจากคนอื่น ๆ ในสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความมั่นคง ความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับจากสมาชิกอื่นในสังคม ต้องการความเคารพนับถือและความภาคภูมิใจ เป็นต้น

3. แรงขับและแรงจูงใจ (Drive & motive) หมายถึง พลังหรือแรงพื้นฐานที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เมื่อบุคคลเกิดความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นมา โดยแรงดังกล่าวนี้จะทำหน้าที่กระตุ้นหรือรบกวนให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง เมื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ แรงขับและแรงจูงใจนั้นจะเริ่มลดลงและหมดไป ซึ่งจะมีผลทำให้ความต้องการของบุคคลที่มีอยู่หมดตามไปด้วย โดยปกติบุคคลจะสามารถสัมผัสแรงขับและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนได้ อยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ ถ้าเมื่อใดก็ตามที่บุคคลเกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมาแล้วไม่ได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการนั้น จะด้วยสาเหตุใดก็ตาม บุคคลนั้นจะถูกรบกวนด้วยแรงขับและแรงจูงใจ เช่น เมื่อเกิดความหิว ถ้าไม่ได้รับประทานอาหารบุคคลจะเกิดอาการกระสับกระส่ายและกระวนกระวาย เพราะร่างกายถูกแรงขับที่เกิดจากความหิวรบกวน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าแรงขับและแรงจูงใจนี้คือ ตัวกระตุ้นร่างกายให้เกิดพฤติกรรมทั้งหลาย ความแตกต่างระหว่างแรงขับ (Drive) กับแรงจูงใจ (Motive) อยู่ที่ว่าแรงขับนั้นมักมีสาเหตุมาจากความต้องการที่เป็นสิ่งเร้าภายใน หรือเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติโดยไม่ต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น แรงขับที่ต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นแรงขับจะปรากฏในคนและสัตว์ทุกชนิด ส่วนแรงจูงใจนั้นมักเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นแรงจูงใจจะเกิดขึ้นในตัวบุคคลหนึ่งบุคคลใดได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้มีการเรียนรู้ความสำคัญของสิ่งเร้าเหล่านั้นเสียก่อน สิ่งเร้าเหล่านั้น

จึงจะสามารถสร้างความต้องการขึ้นได้ เช่น เงินเป็นสิ่งเร้าภายนอก ก่อนที่เงินจะสร้างแรงจูงใจได้นั้นบุคคลต้องเรียนรู้ค่าของเงินเสียก่อน ดังนั้นเมื่อเงินมีความสำคัญ เงินจึงสามารถสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานเพื่อให้ได้เงินมาตอบสนองความต้องการของคน เป็นต้น อาจกล่าวสรุปได้ว่า แรงขับเป็นแรงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่แรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการเรียนรู้

4. สิ่งล่อใจหรือเครื่องล่อใจ (Incentive) หมายถึง สิ่งเร้าภายนอกที่มีอิทธิพลในการทำให้บุคคลเกิดความต้องการจนก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นสิ่งล่อใจหรือเครื่องล่อใจจึงหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคลนั้น ทั้งที่เป็นนามธรรม เช่น คำยกย่อง ชมเชย ชื่อเสียง เกียรติยศ ส่วนที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ ทรัพย์สินเงินทอง สิ่งของ ตำแหน่ง ยศบรรดาศักดิ์ ของขวัญ รางวัล เป็นต้น สิ่งเร้าภายนอกดังกล่าวนี้จะเป็นสิ่งล่อใจหรือเครื่องล่อใจให้เกิดกระบวนการในการจูงใจขึ้นได้

5. เป้าหมาย (Goal) หมายถึง จุดหมายปลายทางสุดท้ายของกระบวนการจูงใจ เป็นขั้นตอนของการสิ้นสุดการแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อใดก็ตามที่บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมบรรลุเป้าหมายได้แล้ว แรงขับและแรงจูงใจที่ทำหน้าที่กระตุ้นหรือรบกวนร่างกายก็จะลดลงหรือหมดไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย

กระบวนการจูงใจ



ภาพที่ 2 กระบวนการจูงใจ (เดิมศักดิ์ กทวนิช, 2546, หน้า 149)

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2540, หน้า 166) กล่าวว่า ตัวบุคคล (Individual) ถือได้ว่าเป็นหน่วยย่อยที่สุดในองค์การ การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงให้ประโยชน์ในแง่ที่ว่าทำให้เข้าใจถึงลักษณะความเป็นไปของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบสังคมกลุ่ม ในการศึกษาตัวบุคคลในองค์การพบว่า อิทธิพลที่มีผลต่อคุณลักษณะบุคคลก็คือ ความสามารถ (Abilities) และสิ่งจูงใจ (Motives) โดยคุณลักษณะ 2 ประการนี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลงาน กล่าวคือ ผลงานขององค์การจะดีหรือไม่ หรือมีผลอย่างไร ขึ้นอยู่กับความสามารถและสิ่งจูงใจของตัวบุคคลภายในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องความสามารถและสิ่งจูงใจในตัวบุคคล เพื่อจะได้สามารถคาดคะเนพฤติกรรมของตัวบุคคลในองค์การได้อย่างถูกต้อง

องค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้คนทำงาน (Basic factors that motives) ดังนี้ (ริเรื่องรอง
รัตนวิไลสกุล, 2540, หน้า 181-182)

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การให้ความยกย่องและสถานภาพ
4. ความรับผิดชอบและการมีอำนาจบาบริ
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย
6. ความเป็นอิสระในการทำงาน
7. โอกาสในการก้าวหน้า
8. เงินและรางวัลที่เกี่ยวข้องกับเงิน
9. สภาพการทำงานที่ดี
10. การแข่งขัน

สำหรับสิ่งที่ทำให้คนหมดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1. สุขภาพไม่ดี
2. สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในที่ทำงานไม่ดี
3. ความวิตกกังวลในงานสูง
4. มีงานต้องทำหรือมีงานในความรับผิดชอบมากเกินไป
5. ลักษณะงานซ้ำซากจำเจ
6. ไม่รู้ว่าจะทำอะไรดี หรือไม่รู้ว่าจะอะไรเป็นอะไร
7. ไม่รู้ว่าคุณอื่นจะเห็นว่างานของตนได้มาตรฐาน
8. รู้สึกว่าไม่มีโอกาสจะพัฒนาตนเองได้มากขึ้น
9. ทำงานไม่สำเร็จอยู่ตลอดเวลา
10. ไม่เคยมีใครเห็นความดี ความสามารถ
11. เบื่อหรือมีแต่คนตำหนิ
12. ไม่มีการอธิบายงานอย่างชัดเจนหรือถูกต้อง
13. ไม่เห็นความสำคัญของตนเอง หรือขาดความมั่นใจ
14. ไม่ชอบคนที่อยู่รอบข้าง

ครูที่ดีต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิชาชีพครู มีความศรัทธาในวิชาชีพครู และมีลักษณะ
ที่พึงประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ มีความรู้ดี มีบุคลิกภาพดี และมีคุณธรรมจริยธรรม (วิไล
ตั้งจิตสมคิด, 2554, หน้า 162)

ครุมีความต้องการแรงจูงใจและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ยิ่งครุมีความรู้และประสบการณ์มากก็ยิ่งต้องการความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ครูย่อมคาดหวังว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งในเวลาอันเหมาะสม แต่การเลื่อนตำแหน่งนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถสูงกว่าเดิม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ จนทำให้ครูเห็นโอกาสก้าวหน้า ต่อจากนั้นก็จะได้มีโอกาสในการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาเพิ่มพูนวิทยฐานะและเลื่อนตำแหน่งในเวลาอันเหมาะสม (สมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว., 2554, หน้า 57-58)

Dipboyd, Smith and Howell (1994 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 370-371) ได้กล่าวถึงความเหนียวแน่นของทีม (Team cohesiveness) เป็นระดับความดึงดูดและผูกพันระหว่างสมาชิกในทีมและความต้องการที่จะคงอยู่ในทีมต่อไป

Robbins and Judge (2009 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 370-371) ได้กล่าวถึงสมาชิกของทีมที่มีความเหนียวแน่นมากจะมีความพึงพอใจในทีม มีปฏิสัมพันธ์ฉันท์มิตรต่อกัน และกัน ขอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานของทีม ไม่โยนความผิดให้แก่ทีมเมื่องานล้มเหลว และไม่คิดจะลาออกจากการเป็นสมาชิกทีม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นของทีมมีอยู่หลายประการด้วยกันดังต่อไปนี้ (Robbins & Judge, 2009 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 370-371)

1. ขนาดของทีม ทีมที่มีขนาดเล็กจะมีความเหนียวแน่นมากกว่าทีมขนาดใหญ่ เพราะสมาชิกทีมสามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้ง่ายและทั่วถึงมากกว่า และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ง่ายกว่า ทีมที่มีขนาดใหญ่เกินไปนอกจากจะทำให้การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมน้อยลงแล้ว ยังอาจทำให้เกิดการรวมกลุ่มย่อย ๆ ซ่อนกันอยู่ในทีมใหญ่อีกด้วย ซึ่งทำให้ความเหนียวแน่นของทีมโดยรวมลดลง

2. เวลาที่อยู่ร่วมกัน ปริมาณที่สมาชิกทีมมีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นของทีม หากทีมได้ใช้เวลาอยู่ร่วมกันมากเท่าไรก็ยิ่งจะทำให้ความเหนียวแน่นเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

3. ความคล้ายคลึงกัน หากสมาชิกมีความคล้ายคลึงกันในด้านต่าง ๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ เชื้อชาติ ศาสนา ก็จะทำให้เกิดความชอบพอกันได้ง่าย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเหนียวแน่นในทีมตามมา ในทางตรงข้าม หากสมาชิกของทีมมีความแตกต่างกันมาก ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย ซึ่งทำให้เกิดความเหนียวแน่นได้ยากขึ้น

4. ภัยคุกคามจากภายนอก ถ้าทีมต้องเผชิญกับภัยคุกคามจากภายนอกจะต้องรวมตัวกันต่อสู้เพื่อความอยู่รอด ทำให้ทีมต้องหันหน้าเข้าหากันและร่วมกันทำงานเพื่อเอาชนะภัยคุกคามจากภายนอก และส่งผลให้ทีมเกิดความเหนียวแน่นมากขึ้น

5. ความสำเร็จของทีม ทีมที่มีประวัติความสำเร็จในการทำงาน จะช่วยสร้างความภาคภูมิใจที่ดึงดูดให้สมาชิกทีมมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกทีมจะมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งส่งเสริมให้ทีมมีความรักใคร่กลมเกลียว และร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จของทีมต่อไปในอนาคต

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน คือ แรงที่เกี่ยวกับกระบวนการในการเลือกของแต่ละบุคคลกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอันเป็นความต้องการที่จะทำให้ระดับการปฏิบัติงานนำไปสู่ผลลัพธ์ในการทำงานตามจุดมุ่งหมายปลายทางของตนได้ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการดำรงชีวิต การมีสภาพการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ และการมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี อีกทั้งการมีความต้องการสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การสนับสนุนและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ตลอดจนการมีความต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงานจนได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม การพัฒนาความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพของตนซึ่งนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน

ในการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พอที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจากสอดคล้องกับแนวคิดของ Eysenck (1994 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปิ่นนิตาภัย, 2551, หน้า 63-64) เชื่อว่า เซวน์ทางสังคม (Social intelligence) เป็นผลรวมของหลาย ๆ ตัวแปรด้วยกัน เช่น แรงจูงใจ อาหาร ปัจจัยทางวัฒนธรรม ครอบครัว การศึกษา บุคลิกภาพ สุขภาพ ประสิทธิภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น พัฒนาการของเซวน์ทางสังคมจะมีได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีสภาพความพร้อมทางสรีระ ทางพันธุกรรม และชีวเคมี ซึ่งเรียกโดยรวมว่า เซวน์ทางชีววิทยา (Biological intelligence) ซึ่งส่งผลถึงพัฒนาการของเซวน์ปัญญาที่เกี่ยวกับพัฒนาการด้านสมอง Eysenck เรียกว่า Psychometric intelligence ที่เขาเชื่อว่าเป็นผลอย่างน้อยจาก 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ปัจจัยของครอบครัว วัฒนธรรม ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และการศึกษา

มูกดา สุขสมาน (2537, หน้า 154) อารมณ์เป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยทั่วไป ถ้าเข้าใจเรื่องอารมณ์ดีแล้วก็จะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ดีขึ้น โดยธรรมชาติของอารมณ์จะต้องประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกิดขึ้นภายนอกและภายในร่างกายของมนุษย์ การเกิดปฏิกิริยาต่าง ๆ ของอารมณ์ทั้งภายนอกและภายในมีผลมาจากองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ เกิดมาแต่กำเนิด เป็นผลมาจากการเรียนรู้ หรือมีผลมาจากปฏิกิริยาตอบโต้ตัวกระตุ้น

สิ่งที่ทำให้เกิดอารมณ์ คือ เรื่องความขัดแย้งต่าง ๆ เป็นสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดอารมณ์ อารมณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์มีการพัฒนาตั้งแต่เด็กไปจนกระทั่งเป็นผู้ใหญ่ ถ้าการพัฒนาไปในทางที่ดี ที่ถูกต้อง ผู้นั้นก็ย่อมเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี สามารถจะมีความสุขในการดำรงชีวิตได้ ถ้าพัฒนาไปในทางที่ไม่ดีจะทำให้เกิดความทุกข์

อารมณ์ต่าง ๆ จะมีผลต่อร่างกายมนุษย์ โดยเฉพาะอารมณ์ในทางไม่ดี หรืออารมณ์ในทางลบ เช่น โกรธ เกลียด ก้าว จะทำให้ร่างกายมีผลเสีย เช่น ระบบประสาทอัตโนมัติ หรือระบบย่อยอาหารทำงานผิดปกติ ดังนั้นย่อมทำให้เกิดผลเสีย แต่ถ้าเป็นอารมณ์ที่ดีจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อร่างกาย จึงควรจะรักษาและควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในสภาพปกติมากที่สุด

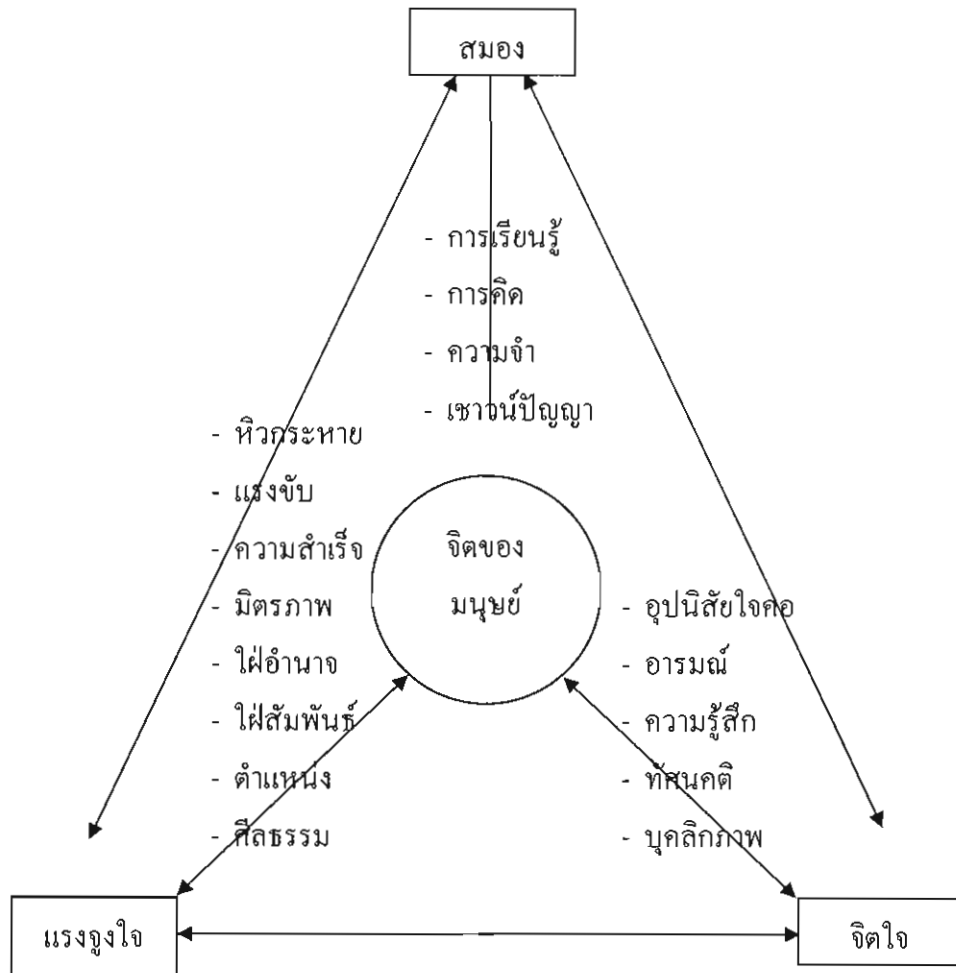
ความฉลาดทางอารมณ์กับปฏิสัมพันธ์ของสติปัญญาและบุคลิกภาพ ในการศึกษาเกี่ยวกับจิตลักษณะของคน (Human mentality) ในแง่จิตวิทยาสามารถมุ่งศึกษาแนวความสนใจเรื่องนี้ ออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ (วีระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2551, หน้า 41-44)

1. สมอง ได้แก่ ในส่วนที่เกี่ยวกับความจำ เหตุผล การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การคิดในเชิงนามธรรม การคิดจำแนกแยกแยะต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงกับเชาวน์ปัญญา ในเรื่องของความเป็นคนเก่ง

2. จิตใจ ได้แก่ บุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์ (Mood) อารมณ์ ความรู้สึก และการประเมินค่า ซึ่งเกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์โดยตรง

3. แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยทางชีววิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมการณ์มุ่งสู่เป้าหมายต่าง ๆ ของมนุษย์ อันจะเห็นได้จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ การมุ่งสู่เป้าหมาย ดังการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์ในแง่มุมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่สัมพันธ์ และใฝ่อำนาจ

ในความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน จิตลักษณะทั้ง 3 ด้าน มีความเกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุเป็นผลซึ่งกันและกันอย่างแยกไม่ออก ดังนั้น การศึกษาแบบแยกส่วนจึงทำให้เราไม่รู้ ได้เข้าใจความจริงบางประการ บางแง่มุมเท่านั้น แต่มีบ้างที่เชื่อว่านี่เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษา 3 มิติ IQ EQ และ MQ (Moral quotient) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 จิตลักษณะ 3 ด้านของมนุษย์ (วีระวัฒน์ ปิ่นนิดามาย, 2551, หน้า 44)

กระบวนการทางจิต (Psychological function) ของบุคคลนั้น มีความลึกซึ้งมากกว่าระดับพื้นฐาน ควรต้องศึกษาถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของความคิด บุคลิกภาพ และอุปนิสัยประกอบร่วมกันกำหนดพฤติกรรมทั้งความรู้และความเชื่อ ซึ่งต่างส่งผลต่อพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหา การปรับตัว การเรียนรู้ การติดต่อสัมพันธ์ และการแสดงออกที่เกี่ยวกับจริยธรรมของบุคคล ดังแสดงไว้ในภาพที่ 3 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ยิ่งระดับหน้าที่ของจิตที่สูงขึ้น ยิ่งต้องมีความเกี่ยวพันของสติปัญญา (ข้อเท็จจริง ชนิด ถูก-ผิด) และกระบวนการของจิตพิสัย (ซึ่งเป็นเรื่องของควร-ไม่ควร เหมาะสม-ไม่เหมาะสม ดี-ไม่ดี) ในระดับที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ภายใต้สถานการณ์เวลาที่เปลี่ยนไปของแต่ละคน (วีระวัฒน์ ปิ่นนิดามาย, 2551, หน้า 44-45) ซึ่งสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลให้ประสบความสำเร็จ

สุรพล พยอมแย้ม (2545, หน้า 43) กล่าวว่า อำนาจในการจูงใจหรือศักยภาพที่จูงใจให้คนทำงาน (Motivation potential) เป็นส่วนกำหนดให้บุคคลปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ตามธรรมชาติแล้วเกิดจากแรงจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานเอง (Intrinal work motivation) และความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ล้วนแต่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าของคุณภาพงานและการเพิ่มผลผลิต ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการความก้าวหน้าในงานที่ตนทำมาก ๆ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนั้นจะต้องไม่มีความวิตกกังวลกับความมั่นคงในการทำงาน การได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมและไม่มีปัญหาการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือวิธีการเพิ่มความใส่ใจในการทำงาน (Job enrichment) ตามทฤษฎีจึงจะได้ผลยิ่งขึ้น

มุกดา ศรียงค์ และคณะ (2557, หน้า 234) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ทำให้บุคคลปฏิบัติตนและแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เกิดความต้องการที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพราะบุคคลต้องการที่จะได้รับความรักจากบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับและเอาใจใส่จากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องด้วย

การทำงานจึงต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น หรือการทำงานในทีมที่ไม่เป็นทางการ หรือการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นงานที่ต้องการความฉลาดทางอารมณ์ ถ้าบุคคลขาดระดับของความฉลาดทางอารมณ์ที่ต้องมีก่อน บุคคลนั้นไม่เพียงแต่จะพบว่ามันยากต่อการจัดการกับงานเท่านั้น แต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจอีกด้วย ความฉลาดทางอารมณ์จึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของวัตถุ เหตุการณ์ หรือพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์แต่ไม่แน่นอน ในสถานการณ์ที่ต้องเสี่ยง กระบวนการที่มีพลังมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความสมดุลของความน่าเชื่อถือและความไม่น่าเชื่อถือ ความสมดุลจะเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอจากสถานการณ์หนึ่งไปยังสถานการณ์หนึ่งและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป., หน้า 121-125) ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจจึงมีความสัมพันธ์กันในการที่บุคคลต้องมีการเรียนรู้ และสามารถปรับให้เกิดความเหมาะสมกับการทำงานได้อย่างมีความสุข

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. เพศ

ความแตกต่างทางเพศจะก่อให้เกิดผลงาน สมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะเป็นงานที่ทั้งสองเพศกระทำได้ก็ตาม แต่อาจจะทำได้ไม่ดีที่สุดถ้าผู้กระทำอยู่อีกเพศหนึ่ง จึงมีหลายองค์การได้ระบุเพศของบุคคลที่มาประจำในบางตำแหน่งเอาไว้ด้วย (กานดา จันทรแย้ม, 2546, หน้า 15) สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 79) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเกิดจากพันธุกรรม เพศชายหรือเพศหญิงมีลักษณะประจำเพศ

ในด้านรูปร่างแตกต่างกันไป ความแตกต่างทางเพศทำให้ลักษณะงาน ความสนใจด้านงานแตกต่างกันไปด้วย

วีระวัฒน์ ปิ่นนิทามย์ (2551, หน้า 178-179) ได้พิจารณา ความฉลาดทางอารมณ์กับความเหมือนและความแตกต่างระหว่างเพศในภาพรวมจะพบความแตกต่างอยู่บ้าง โดยเฉลี่ยเพศหญิงเป็นผู้ที่รู้จักภาวะอารมณ์ของตนดีกว่าเพศชาย มีการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล แสดงความมีน้ำใจ มีความเก่งคน (มนุษย์สัมพันธ์) มากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะมั่นใจในตัวเอง มองโลกในแง่ดี อดทนต่อความเครียด และแรงกดดันต่าง ๆ ได้ดีกว่าเพศหญิง และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้หลากหลายมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้หาใช่ว่าผู้ชายบางคนจะไม่มีภาวะอ่อนแอหรืออ่อนไหวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ผู้หญิงบางคนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและเผชิญต่อความเครียดและแรงกดดันต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ชาย Goleman เชื่อว่าโดยภาพรวมความฉลาดทางอารมณ์ของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สาเหตุที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในเบื้องต้นนั้นอาจเป็นผลมาจากพันธุกรรม (Heredity) หมายความว่า ลักษณะต่าง ๆ ที่ถ่ายทอดจากบรรพบุรุษมาสู่ลูกหลานต่อ ๆ มา โดยผ่านทางยีนส์ (Gene) ซึ่งอยู่บนโครโมโซม (Chromosome) จะทำให้ลูกหลานมีรูปร่างลักษณะต่าง ๆ คล้ายกับพ่อแม่หรือบรรพบุรุษ ลักษณะพันธุกรรมจึงมีอิทธิพลต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ เพศ และลักษณะประจำเพศ ขนาด รูปร่างของร่างกาย ชนิดของหมู่เลือด สีผิว สีขน สีตา สีผม ลักษณะของนิ้วมือและนิ้วเท้า ความบกพร่องบางอย่างทางร่างกาย โรคบางอย่าง ระดับเชาวน์ปัญญา เป็นต้น (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2537, หน้า 22-23) ทั้งนี้พฤติกรรมทางอารมณ์ที่แตกต่างกันตามเพศและอายุ อาจเกิดจากพฤติกรรมความคาดหวังทางสังคมที่มีมากกว่าความแตกต่างของยีนส์ก็เป็นได้ (จตุรพร ลิ้มมันจริง, 2544, หน้า 86) สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปิ่นนิทามย์ (2551, หน้า 137-144) ร่วมกับอุสา สุทธิสาคร ได้ศึกษาสร้างแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ โดยเรียกชื่อว่า “EQ 99” มีจำนวนทั้งสิ้น 90 ข้อ (ไม่นับข้อตรวจสอบความเที่ยงตรงของการตอบจำนวน 9 ข้อ) เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านชีวประวัติ (Biodata) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีกับความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ พบว่าเพศหญิงโดยภาพรวมมีความสามารถด้านความอ่อนแอหรืออ่อนไหว ภาวะทางอารมณ์ และการควบคุมทางอารมณ์ของตนเองสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .002

ญาดา หลาวเพชร (2544) ได้ศึกษา บทบาทของบิดา มารดา กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา

โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เฉพาะในกลุ่มรวม และกลุ่มเพศหญิง

ปาริกา อัครนิवास (2550) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์กับการปรับตัวทางสังคมของ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิต พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิตที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน โดยนักศึกษาเพศหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมสูงกว่า นักศึกษาเพศชาย

บุคคลอาจมีความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนรับผิดชอบ ต่องานสูง เพราะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในผลงาน มีความต้องการให้งานก้าวหน้า ในทางตรงกันข้าม กับบางคนมีความรับผิดชอบน้อยและไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน (Dubrin, 1984, pp. 52-53) สอดคล้องกับ สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์และ แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนจำแนกตามเพศจึงเป็น ตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจและควรนำมาวิจัยครั้งนี้

2. อายุ

ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับอารมณ์จากการที่แต่ละคนเติบโตขึ้น รวมทั้ง การมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลนั้นมีการดัดแปลงอารมณ์มากตามไปด้วย เมื่อบุคคล มีอายุมากขึ้นหรือเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะมี การแสดงออกทางอารมณ์ที่ถูกต้องตรงต่อสถานการณ์ กาลเทศะของสังคม (มุกดา ศรีขงค์ และคณะ, 2557, หน้า 271) สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปิ่นนิทานย์ (2551, หน้า 137-145) ร่วมกับอุสา สุทธิสาครได้ทำการศึกษาสร้างแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านชีวประวัติ (Biodata) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีกับความ สามารถ ด้านเชาวน์อารมณ์ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับองค์ประกอบ EQ ทุกด้าน (ยกเว้น ด้านความเอื้ออาทร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อายุมีความสัมพันธ์โดยรวมของ EQ เท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุตินา วงษ์สวัสดิ์ (2543) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำกับความขัดแย้ง และเชาวน์อารมณ์ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า เชาวน์อารมณ์แตกต่างกันตามอายุ

ญาดา หลาวเพชร (2544) ได้ศึกษา บทบาทของบิดา มารดา กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร พบว่า วัยรุ่นตอนปลายกับวัยรุ่นตอนกลาง มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าวัยรุ่นตอนต้น

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ (2551, หน้า 42-43) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคม และคุณลักษณะครุจิตวิทยาแนะแนวที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานของครุจิตวิทยาแนะแนว พบว่าพฤติกรรมการทำงานของครุจิตวิทยาแนะแนวแปรปรวนไปตามระดับกลุ่มอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครุจิตวิทยาแนะแนวที่มีอายุ 41-50 ปี มีพฤติกรรมการทำงานของจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครุจิตวิทยาแนะแนวที่มีอายุ 30-40 ปี และต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันน่าจะมีการฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนจำแนกตามอายุจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ที่น่าสนใจและควรนำมาวิจัยครั้งนี้

3. ตำแหน่ง

ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันน่าจะมีการฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งของครูผู้สอนจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากน้อยต่างกัน สำหรับครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการครูมีการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง และมีวิวัฒนาการในการประกอบวิชาชีพครูตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้มีการกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนมาประกอบคุณสมบัติด้วย ดังนั้นครูที่มีตำแหน่งสูงย่อมมีประสบการณ์สูงตามไปด้วย สอดคล้องกับ กานดา จันทรย์เข้ม (2546, หน้า 15) กล่าวว่า บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยย่อมจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ น้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า

ศศิวิมล เพชรเสน (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน

จิราพรรณ คชะวรงค์ (2551) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านบุคคลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านเข้าใจสถานะอารมณ์ของผู้อื่น โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 15 ปี

นิตยา วิเศษยา (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกันและได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน

ศิริลักษณ์ สุอังคะ (2548) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรากร ทวีพิริยะปกรณ์ (2551, หน้า 42-43) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคม และคุณลักษณะ ครูจิตวิทยาแนะแนวที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนว พบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนวแปรปรวนไปตามประสบการณ์ทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีประสบการณ์การทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนว 20 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีประสบการณ์การทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนวต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีประสบการณ์การทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนว 11-20 ปี มีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีประสบการณ์การทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนวต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาล วัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกรายกลุ่มตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10-20 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 20 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก

สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึก รับผิดชอบ และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยชีวิตสังคมของครูผู้สอนจำแนกตามตำแหน่งของครูผู้สอนจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจและควรนำมาวิจัยครั้งนี้

4. สถานภาพบุคคล

ครูผู้สอนที่มีสถานภาพบุคคลต่างกันน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากการสมรส ชีวิตครอบครัวเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อน การเตรียมตัว ความพร้อม และปัจจัยหลายอย่าง เป็นศิลปะที่ต้องอาศัยความรู้ สติปัญญาและไหวพริบ และการปรับตัวของสามีภรรยาแต่ละคู่ คู่สมรสที่ดีเท่านั้นจะช่วยให้คนทั้งสองครองชีวิตอย่างเป็นสุข และตั้งหลักฐานได้ (พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2545, หน้า 40) อีกทั้งครอบครัวยังมีหน้าที่สำคัญ ในการอบรมสมาชิกให้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนของสังคม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณี ทำงานร่วมกับผู้อื่น และสังสรรค์กับผู้อื่นตามบรรทัดฐานของสังคม (ณรงค์ เส็งประชา, 2541, หน้า 36) สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา วงษ์สวัสดิ์ (2543) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำกับความขัดแย้ง และเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า เชาวน์อารมณ์แตกต่างกันตามสถานภาพสมรส โดยส่วนใหญ่เชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

วารการ ทรัพย์วิระปกรณ์ (2551, หน้า 42-43) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคม และคุณลักษณะ ครูจิตวิทยาแนะแนวที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนว พบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนวแปรปรวนไปตามสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีสถานภาพสมรส โสดมีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนว ดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีสถานภาพสมรสแบบแยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่อยู่ด้วยกันมีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนว ดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีสถานภาพสมรสแบบแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่มีสถานภาพบุคคลต่างกันน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยชีวิตสังคมของครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพบุคคลจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจและควรนำมาวิจัยครั้งนี้

5. ขนาดโรงเรียน

ครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนขนาดต่างกันน่าจะมีผลทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากขนาดขององค์กรยังมีขนาดใหญ่ยิ่งจะมีหน่วยงานย่อยมากขึ้น ยิ่งมีรายละเอียดแยกย่อยมากขึ้น อีกทั้งมีลักษณะรูปแบบมาตรฐานมากขึ้นกว่าองค์กรขนาดเล็ก (สร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 132) ขนาดของกลุ่มจะต้องมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกต้องเกิดได้อย่างพอเพียง ถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะสามัคคีรวมกันของกลุ่ม (Group cohesiveness) น้อยลง และในทางตรงกันข้าม ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีรวมกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น เพราะขนาดของกลุ่มเป็นตัวกำหนดถึงความเป็นพลวัต (Dynamic) เช่น ระดับการติดต่อสื่อสาร ระดับสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก การประสานงานระหว่างสมาชิก เป็นต้น (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 188) สอดคล้องกับ สุซานุช พันธนิยะ (2553, หน้า 64) ได้ศึกษา บรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วารการ ทรัพย์วิระปรกรณ์ (2551, หน้า 42-43) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคม และคุณลักษณะครูจิตวิทยาแนะแนวที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนว พบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนวแปรปรวนไปตามขนาดของ โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจิตวิทยาแนะแนวที่อยู่ใน โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่อยู่ใน โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญธรรม อ้วนกันยา (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่ม อารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์และด้านการดำรงชีวิต ส่วนด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย โรงเรียนขนาดกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่ทำงานใน โรงเรียนขนาดต่างกันน่าจะมีผลทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนจำแนกตามขนาด โรงเรียนจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจและควรนำมาวิจัยครั้งนี้

6. วุฒิการศึกษา

การศึกษาเป็นการสร้างสมและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ของมนุษย์ เพื่อแก้ปัญหา และก่อให้เกิดความเจริญทางวุฒิปัญญา จิตใจ สังคม และพลานามัย (ฤติมน ศรีสุพรรณ, 2543, หน้า 14) ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษาที่ได้รับและประเภทของการศึกษาที่บุคคลได้รับต่างกัน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความคิดและความเห็นต่างกัน สอดคล้องกับมุกดา ศรียงค์ และคณะ (2557, หน้า 247) กล่าวว่า แรงจูงใจอาจเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือบุคคลอื่นสั่งสอน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ หรืออาจเป็นการเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขโดยมีสิ่งล่อและสิ่งเสริมแรงให้บุคคลมีแรงจูงใจที่มากน้อยต่างกัน หรืออาจเกิดจากการเรียนรู้โดยการเลียนแบบจากคนรอบข้างโดยไม่ต้องมีการให้สิ่งเสริมแรงก็ได้ สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 78) กล่าวว่า ความแตกต่างทางสภาพแวดล้อมทางสังคม เริ่มจากครอบครัวและขยายมาสู่สถานศึกษาและสังคม เพื่อนฝูงรอบข้าง เพราะบุคคลแต่ละคนมีการศึกษา ประสบการณ์ความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจำนง ยินดี (2547) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิวิมล เพชรเสน (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรากร ทรัพย์วิระปรกรณ์ (2551, หน้า 42-43) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคม และคุณลักษณะครูจิตวิทยาแนะแนวที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนว พบว่า ครูจิตวิทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีระดับการศึกษาระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนจำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูผู้สอนจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจและควรนำมาวิจัยครั้งนี้

7. รายได้

ครูผู้สอนที่มีรายได้แตกต่างกันน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะทำงานมากขึ้นเมื่อเขาได้รับสิ่งตอบแทนที่เป็นเงินมากขึ้น ค่าจ้าง

ที่เพียงพอจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้น (เสนาะ ดิยาวี, 2543, หน้า 145) อัตราค่าจ้างและเงินเดือนจะมีผลต่อการใช้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลย่อมไม่สามารถจะทำงานได้เต็มที่หากมีความกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาการเงิน (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 241) สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, หน้า 137-145) ร่วมกับอุสา สุทธิสาคร ได้ทำการศึกษาสร้างแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ โดยเรียกชื่อว่า "EQ 99" มีจำนวนทั้งสิ้น 90 ข้อ (ไม่นับข้อตรวจสอบความเที่ยงตรงของการตอบจำนวน 9 ข้อ) เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านชีวประวัติ (Biodata) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีกับความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวมีผลต่อความสามารถทางเชาวน์อารมณ์ด้านความเอื้ออาทร การตระหนักรู้ถึงภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่น การรู้จักอารมณ์ของตนเอง และการมีแรงจูงใจที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุจรี ไชยมงคล (2549, หน้า 49) ได้ศึกษา ปัจจัยพื้นฐานทางครอบครัวและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นิสิตพยาบาลที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่งแตกต่างกัน โดยนิสิตที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า 20,000-30,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งสูงกว่านิสิตที่ครอบครัวมีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทต่อเดือนลงมา และสูงกว่านิสิตที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาทต่อเดือน นิสิตที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งสูงกว่านิสิตที่ครอบครัวมีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทต่อเดือนลงมา

ศิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน พิจารณาเป็นรายคู่ตามระดับเงินเดือน ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับ ระดับเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง ระดับเงินเดือน 15,000 บาท-25,000 บาท กับ ระดับเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับระดับเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่มีรายได้อาจต่างกันน่าจะมีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่าย่อมตอบสนองความต้องการปัจจัยสำหรับการดำรงชีวิตได้ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า เมื่อบุคคลมีรายได้น้อยกว่าไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความกังวลใจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือขาดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ ดังนั้นปัจจัยชีวิตสังคมของครูผู้สอนจำแนกตามรายได้อาจเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจและควรนำมาวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์

งานวิจัยในประเทศ

วีระวัฒน์ ปันนิคัมัย (2551, หน้า 137-145) ร่วมกับอุสา สุทธิสาครได้ทำการศึกษาสร้างแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ โดยเรียกชื่อว่า “EQ 99” มีจำนวนทั้งสิ้น 90 ข้อ (ไม่นับข้อตรวจสอบความเที่ยงตรงของการตอบจำนวน 9 ข้อ) เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านชีวประวัติ (Biodata) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีกับความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ พบว่า เพศหญิง โดยภาพรวมมีความสามารถด้านความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ และการควบคุมทางอารมณ์ของตนเองสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .002 สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวมีผลต่อความสามารถทางเชาวน์อารมณ์ด้านความเอื้ออาทร การตระหนักรู้ถึงภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่น การรู้จักอารมณ์ของตนเอง และการมีแรงจูงใจที่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับองค์ประกอบ EQ ทุกด้าน (ยกเว้นด้านความเอื้ออาทร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อายุมีความสัมพันธ์โดยรวมของ EQ เท่ากับ .144 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุตินา วงษ์สวัสดิ์ (2543) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำกับความขัดแย้ง และเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า เชาวน์อารมณ์แตกต่างกันตามอายุ ระดับอายุงาน และสถานภาพสมรส โดยส่วนใหญ่เชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

ญาดา หลาวเพชร (2544) ได้ศึกษา บทบาทของบิดา มารดา กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เฉพาะในกลุ่มรวมกลุ่มเพศหญิง และกลุ่มวัยรุ่นตอนกลาง ส่วนวัยรุ่นตอนปลายกับวัยรุ่นตอนกลางมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าวัยรุ่นตอนต้น

จำนง ยินดี (2547) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับ

การศึกษาปริญญาตรีกับผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดิลกฤทธิ์ อภิวฒนสิงหะ (2549) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับดังนี้ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ความภาคภูมิใจในตนเอง และความพึงพอใจในชีวิต

นุจรีย์ ไชยมงคล (2549, หน้า 49) ได้ศึกษา ปัจจัยพื้นฐานทางครอบครัวและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นิสิตพยาบาลที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้แตกต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่งแตกต่างกัน โดยนิสิตที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า 20,000-30,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งสูงกว่านิสิตที่ครอบครัวมีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทต่อเดือนลงมา และสูงกว่านิสิตที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาทต่อเดือน นิสิตที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งสูงกว่านิสิตที่ครอบครัวมีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทต่อเดือนลงมา

ปาริกา อัครนิवास (2550) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์กับการปรับตัวทางสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน โดยนักศึกษาเพศหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมสูงกว่านักศึกษาเพศชาย นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีความฉลาดทางอารมณ์สัมพันธ์กับการปรับตัวทางสังคมในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศิวิมล เพชรเสน (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน และความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราพรรณ คะษาวงศ์ (2551) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครพนม เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านเข้าใจ สภาวะอารมณ์ของผู้อื่น โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 15 ปี ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิตยา วิเศษยา (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกันและได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุขใจ บุญเกื้อ (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะหลักอยู่ระดับ ปานกลาง และด้านทักษะขั้นสูงอยู่ระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์สัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2

ทัศนิกา ใจมั่น (2552) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพ โสดกับผู้บริหารที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ศศิธร ศิริพัฒน์ โกศล (2553) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านดี เรื่องการเห็นใจผู้อื่น และด้านสุข เรื่องการมีความสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สุซานุช พันธนิยะ (2553) ได้ศึกษา บรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู

งานวิจัยต่างประเทศ

Sager (1992) ได้ศึกษา ความแตกต่างของอายุกับความสำเร็จในการเรียนและการพัฒนาทางอารมณ์และสังคมของเด็ก พบว่า เด็กที่มีอายุมากกว่าจะประสบผลสำเร็จในการเรียนมากกว่าเด็กที่มีอายุน้อยกว่า รวมทั้งมีการพัฒนาทางอารมณ์และสังคมที่ดีด้วย

Geery (1997) ได้ศึกษา บุคลิกภาพของผู้นำองค์การที่ใช้ ความฉลาดทางอารมณ์ ในการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นิเทศงาน จำนวน 8 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักตนเอง ควบคุมสติและอารมณ์ได้ ออกก้นต่อปฏิกิริยาด้านลบไว้ได้ มองโลกในแง่ดี พยายามหาทางออกของปัญหาได้เสมอ แก้ไขปัญหาได้ และพบว่าผู้นำที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ จะมีบทบาทดังนี้ พยายามเข้าใจและตอบสนองอารมณ์ของผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง แสดงความเมตตาและเคารพผู้อื่นอยู่เสมอ เข้าใจพลังส่วนต่าง ๆ ของบุคคลอื่นและนำมาใช้ในทางที่ถูกต้อง เสริมสร้างความไว้วางใจ ใช้อารมณ์ให้เกิดแรงบันดาลใจก่ออิทธิพล และโน้มน้าวบุคคลอื่น สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถทั้งหมดของผู้บริหาร

Holbrook (1997) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะของนักประพันธ์ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาของมหาวิทยาลัยอังกฤษ จำนวน 108 คน พบว่า ความสามารถหรือทักษะในการเขียนของนักประพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ และพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานและคะแนนในการเรียนด้วย

Stewart (1997) ได้ศึกษา ความสามารถทางการปฏิบัติกับความฉลาดทางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางทางการศึกษา พบว่า ความสามารถทางการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางทางการศึกษา

Lam (1998) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์: เครื่องบ่งชี้ในการดำเนินชีวิตศึกษา ในกลุ่มคนทำงาน แบ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานอย่างง่าย ๆ กลุ่มที่ทำงานหนักหรือยาก กลุ่มที่มีความเครียดต่ำและกลุ่มที่มีความเครียดสูง โดยการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทั่วไป ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การปรับตัวต่อความเครียดและศึกษาสถิติประชากร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น กล่าวคือยังมีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้น คะแนนในการปฏิบัติงานก็จะสูงตามเป็นลำดับ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงานการเอาใจใส่ความรู้สึกของผู้อื่นและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

Menhart (1998) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์: ความสำเร็จในงานโดยศึกษา องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ใน 4 ด้าน คือ การเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การระงับอารมณ์ หรือการควบคุมอารมณ์ ไม่แสดงความดีใจออกมาทันที การจัดการกับสิ่งที่ฝังใจหรือสิ่งประทับใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน ที่เข้ามาสมัครงาน (ที่แสดงเป็นตัวปลอม หรือหลอกว่าสมัครงาน) ผู้ทำการวิจัย สัมภาษณ์และบันทึกวิดีโอเทปเพื่อศึกษาถึงการควบคุมอารมณ์และปฏิกิริยาต่าง ๆ ร่วมด้วย ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน ปฏิกริยาทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับผลของการสัมภาษณ์ รวมทั้งพบว่า ความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงาน (การนำไปใช้จริง) และ ความรู้สึกในแง่บวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงาน

Sutaso (1998) ได้ศึกษา ความแตกต่างทางเพศกับระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยใช้ เครื่องมือ EQ-I โดยศึกษาตามหลักแนวคิดของ Salovey and Mayer (1990) และ Goleman (1998) ใน 5 องค์ประกอบ คือ การจงใจตนเอง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การดำรงความสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้อะไรควรไม่ควรและการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ของตนเอง ศึกษาในผู้ชายจำนวน 129 คน ผู้หญิง จำนวน 329 คน ช่วงอายุ 17-54 ปี พบว่า ผู้หญิงมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะในวัย 20-40 ปี ผู้หญิงโสดและผู้หญิงที่แต่งงานแล้วก็มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ชาย สรุปได้ว่าผู้ชายและผู้หญิงมีระดับความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับอายุ และสถานภาพสมรส

Graves (1999) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถ ในการรับรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิง จำนวน 75 คน ผู้ชายจำนวน 75 คน รวมทั้งหมดเป็น 150 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถ ในการรับรู้ สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงมีศักยภาพที่จะเพิ่มระดับความสามารถของ กระบวนการและสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานในสาขาต่าง ๆ ตามทักษะของแต่ละบุคคลได้

Park, Summerfeldt, Hogan and Majeski (2004 อ้างถึงใน ศศิวิมล เพชรเสน, 2550, หน้า 29) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนของมหาวิทยาลัยออนตาริโอ (Ontario University) จำนวน 372 คน ระยะเวลาการศึกษา 1 ปี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จในการเรียนได้และนักเรียนที่ประสบความสำเร็จมากจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีค่า GPA ร้อยละ 80 ดีกว่านักเรียนกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จซึ่งมีค่า GPA ร้อยละ 59 หรือน้อยกว่า

Hay and Mcber (n.d. อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์, 2551) ได้ศึกษา สมรรถนะที่มีส่วนกำหนดความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน 40 บริษัท พบว่า พนักงานเหล่านี้มีความสามารถทางสมองที่เหนือกว่าคนทั่วไปเพียง ร้อยละ 27 แต่มีความสามารถและทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ถึง ร้อยละ 53

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของครูผู้สอนเป็นอย่างมาก เพราะความฉลาดทางอารมณ์เอื้อต่อการเข้าใจภาวะอารมณ์ของตนเอง ทำให้มีความมั่นใจในตนเอง รู้จักการควบคุมตนเอง สามารถปรับตัวให้ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การปรับตัวต่อบุคคลอื่นที่อยู่รอบข้างได้อย่างเหมาะสม มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามแนวคิดของ Goleman (1998) และแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนตามแนวคิดของ Alderfer (1972)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2548) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ (2551, หน้า 42-43) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคม และคุณลักษณะครูจิตวิทยาแนะแนวที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนว พบว่า ครูจิตวิทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีระดับการศึกษาระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยา

แนะแนวแปรปรวนไปตามระดับกลุ่มอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีอายุ 41-50 ปี มีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีอายุ 30-40 ปี และต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนวแปรปรวนไปตามสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีสถานภาพสมรสโสดมีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีสถานภาพสมรสแบบแยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีสถานภาพสมรสแบบคู่ อยู่ด้วยกันมีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีสถานภาพสมรสแบบแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนวแปรปรวนไปตามประสบการณ์ทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีประสบการณ์การทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนว 20 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีประสบการณ์การทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนวต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีประสบการณ์การทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนว 11-20 ปี มีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีประสบการณ์การทำงานด้านจิตวิทยาแนะแนวต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนวแปรปรวนไปตามขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจิตวิทยาแนะแนวที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ครูโรงเรียนมัศึกษามีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญธรรม อ้วนกันยา (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์และด้านการดำรงชีวิต ส่วนด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

แก้วตา วงษ์รักรักษ์ (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำผลงาน วิชาการของข้าราชการครูอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายด้านเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน

สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน อนุบาลวัดกลางตอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ ด้านความต้องการการเจริญก้าวหน้า ทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกรายคู่ ตามระดับเงินเดือน ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับระดับเงินเดือน 15,000-25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง ระดับเงินเดือน 15,000-25,000 บาท กับ ระดับเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันในระดับน้อย ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับ ระดับเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก จำแนกรายคู่ ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10-20 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 20 ปี กับ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก

สุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Goodson (1985) พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของพิคาร์ด ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจด้านการเงิน มีความสำคัญกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจภายในมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

Ogomaka (1986) ได้ศึกษา องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนา ในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างมาก

Ma and Macmillar (1999 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2548, หน้า 57) ได้ศึกษา อิทธิพลของสภาพสถานที่ปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจของครู พบว่า ครูหญิงมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูชาย และครูที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

Algier (2005) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานภาวะผู้นำ และการนิเทศของครู โรงเรียนประถมศึกษาในสหพันธรัฐมาเรียนา ไอร์แลนด์เหนือ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ภาษาที่ใช้ ภาวะผู้นำ และการนิเทศ

Wukovits (2005 อ้างถึงใน บุญธรรม อ้วนกันยา, 2551, หน้า 32-33) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเมืองเบการ์ รัฐเทกซัส พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ เงินเดือน รางวัลค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน สภาพของงาน สถานภาพส่วนบุคคล และกฎหมายแรงงาน

Ibrahim (2009, pp.724-733 อ้างถึงใน สิริวรรณ สังข์ตระกูล, 2554, หน้า 37) ได้ศึกษาผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับรายงานการประเมินเชิงบวก การประสบความสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ลึกปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ และการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงผลกระทบในทางลบของระดับแรงจูงใจของครู คือ การแข่งขันในการทำงาน การอยู่ใต้กฎระเบียบและการบังคับบัญชา การขาดแคลนเทคโนโลยีในการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพบุคคล ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และรายได้ที่ต่างกัน น่าจะทำให้ครูผู้สอนมีความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน และครูผู้สอนน่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนน่าจะมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ผลวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อการทำมาเข้าใจ พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดประโยชน์ต่อครูผู้สอนและองค์กรในอนาคต จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนต่างกันอย่างแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2556 โดยมีจำนวนโรงเรียน 23 แห่ง จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 872 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2556)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 872 คน ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 267 คน การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 43-44) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกครูผู้สอนตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน ได้แก่ ขนาดโรงเรียน แล้วคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ โดยเทียบสัดส่วนจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน 267 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกเป็นรายอำเภอและ
ขนาดโรงเรียน

| อำเภอ | ประชากร | | | | กลุ่มตัวอย่าง | | | |
|---------------|--------------|------|------|-----------|---------------|------|------|-----------|
| | ขนาดโรงเรียน | | | | ขนาดโรงเรียน | | | |
| | เล็ก | กลาง | ใหญ่ | ใหญ่พิเศษ | เล็ก | กลาง | ใหญ่ | ใหญ่พิเศษ |
| เมืองจันทบุรี | 13 | - | 93 | 280 | 4 | - | 29 | 86 |
| ท่าใหม่ | 34 | - | 63 | - | 11 | - | 19 | - |
| แก่งหางแมว | - | 20 | - | - | - | 6 | - | - |
| นายายอาม | 11 | 33 | - | - | 3 | 10 | - | - |
| ขลุง | 19 | 53 | - | - | 6 | 16 | - | - |
| โป่งน้ำร้อน | 33 | 28 | - | - | 10 | 9 | - | - |
| มะขาม | - | 27 | - | - | - | 8 | - | - |
| แหลมสิงห์ | - | 45 | - | - | - | 14 | - | - |
| สอยดาว | - | 63 | - | - | - | 19 | - | - |
| ศิขรมกัญญา | 14 | 43 | - | - | 4 | 13 | - | - |
| รวม | 124 | 312 | 156 | 280 | 38 | 95 | 48 | 86 |
| รวมทั้งสิ้น | | | 872 | | | | 267 | |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคมของครูผู้สอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ตำแหน่ง 4) สถานภาพบุคคล 5) ขนาดโรงเรียน 6) วุฒิการศึกษา และ 7) รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ได้แก่

1) การตระหนักรู้ตนเอง 2) การควบคุมตน 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และ 5) ลักษณะทางสังคม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์และการแปลความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง จริงมากที่สุด

4 หมายถึง จริงมาก

- 3 หมายถึง ก่อนข้างจริง
- 2 หมายถึง จริงบางครั้ง
- 1 หมายถึง ไม่จริง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่

1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต 2) ด้านความต้องการสัมพันธ์ และ 3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์และแปลความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) และแรงจูงใจตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972)

2. ร่างแบบสอบถามจากหลักการและทฤษฎีตามข้อ 1 ประกอบกับงานวิจัย ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์อาศัยแนวความคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ประกอบกับงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่ม อารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ของบูรพธรรม อ้วนกันยา (2551)

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอาศัยแนวความคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ประกอบกับงานวิจัยเรื่อง บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร ของญาติา หลาวเพชร (2544)

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบข้อรายการคำถามที่มุ่งวัดองค์ประกอบในเนื้อหา และใช้ภาษาความครอบคลุมในเนื้อหาตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ให้มีความถูกต้องและชัดเจน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องกันกับของผู้เชี่ยวชาญ 3 ใน 5 คน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---|
| 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์วัดกรรม การศึกษาและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
|--|---|

| | |
|--|---|
| 3.2 ดร.สมุทพร ชำนาญ | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการศึกษาและ ผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม | รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาวิจัย และ จิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.4 นายวรวิทย์ พรหมคช | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 |
| 3.5 นางสาวเบญจวรรณ จิตช่วง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 |

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ได้นิยามไว้ในแต่ละตอนและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำนวน 25 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน จำนวน 28 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

5. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

6.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item discrimination) และได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) รายข้อของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

6.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .45 ถึง .82

6.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .31 ถึง .75

6.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามแต่ละฉบับ ดังนี้

6.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

6.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 267 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

3. ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 267 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ และเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 22-25) ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ใช้เกณฑ์และการแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง

- 1.51-2.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ใช้เกณฑ์และการแปลความหมาย ดังนี้
- 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แล้วเทียบกับเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .61-.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .41-.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .21-.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐานการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (*t-test*) ส่วนปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่ง สถานภาพ

บุคคล ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และรายได้ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับกรณีเปรียบเทียบปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนต่างกันและเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD (Least significant difference) ของ Fisher (n.d. อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 181-182)

3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศของครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (*t - test*) ส่วนปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง สถานภาพบุคคล ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และรายได้ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับกรณีเปรียบเทียบปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD (Least significant difference) ของ Fisher (n.d. อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 181-182)

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t -distribution
- p แทน ระดับนัยสำคัญ
- $*$ แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- $**$ แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- df แทน ระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
- SS แทน ผลรวมของความเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลัง
- MS แทน ค่าความแปรปรวน
- F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ F (F -distribution)
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- X แทน ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
- X_1 แทน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง
- X_2 แทน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการควบคุมตนเอง
- X_3 แทน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการสร้างแรงงูใจ
- X_4 แทน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- X_5 แทน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านลักษณะทางสังคม

- Y แทน แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน
 Y_1 แทน แรงงูใจในการทำงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิต
 Y_2 แทน แรงงูใจในการทำงาน ด้านความต้องการสัมพันธ์
 Y_3 แทน แรงงูใจในการทำงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 6 ตอน โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคม ของครูผู้สอน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคม ของครูผู้สอน

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงงูใจ ในการทำงาน of ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน โรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนก ตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

| ปัจจัยชีวสังคม | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| - เพศชาย | 94 | 35.20 |
| - เพศหญิง | 173 | 64.80 |
| รวม | 267 | 100.00 |
| 2. อายุ | | |
| - อายุ 18-30 ปี | 87 | 32.60 |
| - มากกว่า 30-40 ปี | 91 | 34.10 |
| - มากกว่า 40-60 ปี | 89 | 33.30 |
| รวม | 267 | 100.00 |
| 3. ตำแหน่ง | | |
| - ครูอัตราจ้าง | 47 | 17.60 |
| - พนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) | 18 | 6.70 |
| - ครูผู้ช่วย | 31 | 11.60 |
| - ครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) | 104 | 39.00 |
| - ครูชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า | 67 | 25.10 |
| รวม | 267 | 100.00 |
| 4. สถานภาพบุคคล | | |
| - โสด | 120 | 44.90 |
| - สมรส | 137 | 51.30 |
| - หย่าร้าง | 10 | 3.80 |
| รวม | 267 | 100.00 |
| 5. ขนาดโรงเรียน | | |
| - โรงเรียนขนาดเล็ก | 38 | 14.20 |
| - โรงเรียนขนาดกลาง | 95 | 35.60 |
| - โรงเรียนขนาดใหญ่ | 48 | 18.00 |
| - โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 86 | 32.20 |
| รวม | 267 | 100.00 |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ปัจจัยชีวิตสังคม | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 6. วุฒิการศึกษา | | |
| - ปริญญาตรี | 129 | 48.30 |
| - ปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต | 70 | 26.20 |
| - ปริญญาโท | 68 | 25.50 |
| รวม | 267 | 100.00 |
| 7. รายได้ | | |
| - ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท | 150 | 56.20 |
| - ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท | 38 | 14.20 |
| - ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท | 15 | 5.60 |
| - ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป | 64 | 24.00 |
| รวม | 267 | 100.00 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 267 คน เป็นครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวนปัจจัยชีวิตสังคมของครูผู้สอน ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.50

จำแนกตามอายุ พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.10 อายุมากกว่า 40-60 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.30 และอายุมากกว่า 30-40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.60

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ตำแหน่งครู (คศ.3) หรือสูงกว่า จำนวน 67 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.10 ตำแหน่งครูอัตราจ้าง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 31 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.60 และตำแหน่งพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.70

จำแนกตามสถานภาพบุคคล พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.30 สถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.90 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.70

จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 95 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.60 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 86 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.20 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.00 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.20

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.30 ปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือเทียบเท่า จำนวน 70 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.20 และปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.50

จำแนกตามรายได้ พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.20 รายได้ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.00 รายได้ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.20 และรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.60

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์อันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยกระทำโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ | n = 267 | | | |
|------------------------------|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | 4.07 | .53 | มาก | 4 |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | 4.10 | .52 | มาก | 3 |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 4.10 | .49 | มาก | 2 |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | 4.20 | .47 | มาก | 1 |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | 4.06 | .57 | มาก | 5 |
| รวม | 4.11 | .38 | มาก | |

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยกระทำโดยการทดสอบค่าที (*t-test*) เมื่อจำแนกปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน ด้านเพศ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธีการ LSD เมื่อจำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่ง สถานภาพบุคคล ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และรายได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ

| ความฉลาดทางอารมณ์ | ชาย | | หญิง | | <i>t</i> | <i>p</i> |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | (n = 94) | | (n = 173) | | | |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | 4.15 | .50 | 4.03 | .55 | 1.84 | .067 |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | 4.12 | .61 | 4.08 | .47 | 0.62 | .538 |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 4.14 | .54 | 4.08 | .45 | 0.98 | .327 |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | 4.26 | .47 | 4.18 | .47 | 1.39 | .167 |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | 4.16 | .57 | 4.00 | .57 | 2.19* | .029 |
| รวม | 4.17 | .41 | 4.07 | .37 | 1.93 | .055 |

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านลักษณะทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนเพศชายมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านลักษณะทางสังคมสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี ตั้งกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ

| ความฉลาดทางอารมณ์ | อายุ 18-30 ปี (n = 87) | | | | | มากกว่า 30-40 ปี (n = 91) | | | | | มากกว่า 40 – 60 ปี (n = 89) | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|-----|-------|--------|-----------|------------------------------|-------|--------|-----------|-----|--------------------------------|--------|-----------|----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | 4.01 | .51 | มาก | 4 | 4.02 | .58 | มาก | 5 | 4.19 | .50 | มาก | 2 | | | | |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | 4.07 | .47 | มาก | 2 | 4.12 | .60 | มาก | 3 | 4.10 | .50 | มาก | 5 | | | | |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 4.05 | .49 | มาก | 3 | 4.15 | .51 | มาก | 2 | 4.12 | .47 | มาก | 4 | | | | |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | 4.13 | .47 | มาก | 1 | 4.23 | .51 | มาก | 1 | 4.25 | .41 | มาก | 1 | | | | |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | 3.95 | .56 | มาก | 5 | 4.08 | .63 | มาก | 4 | 4.14 | .52 | มาก | 3 | | | | |
| รวม | 4.04 | .35 | มาก | - | 4.12 | .42 | มาก | - | 4.16 | .38 | มาก | - | | | | |

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคมตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการตระหนักรู้ตนเองตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการควบคุมตนเองตามลำดับ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามอายุ

| ความฉลาดทางอารมณ์ | แหล่ง ความแปรปรวน | df | SS | MS | F | p |
|------------------------------|----------------------|-----|-------|------|-------|------|
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.81 | 0.90 | 3.22* | .042 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 74.07 | 0.28 | | |
| | รวม | 266 | 75.87 | | | |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.13 | 0.07 | 0.24 | .785 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 72.53 | 0.28 | | |
| | รวม | 266 | 72.67 | | | |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.47 | 0.23 | 0.99 | .374 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 62.59 | 0.24 | | |
| | รวม | 266 | 63.05 | | | |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.71 | 0.36 | 1.64 | .196 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 57.33 | 0.22 | | |
| | รวม | 266 | 58.04 | | | |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.58 | 0.80 | 2.43 | .090 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 86.11 | 0.33 | | |
| | รวม | 266 | 87.70 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.64 | 0.32 | 2.18 | .115 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 38.46 | 0.15 | | |
| | รวม | 266 | 39.10 | | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านลักษณะ

ทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการตระหนักรู้ตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านการตระหนักรู้ตนเอง จำแนกตามอายุ

| อายุ | 18-30 ปี | | มากกว่า 30-40 ปี | มากกว่า 40-60 ปี |
|---------------------|-----------|------|---------------------|---------------------|
| | \bar{X} | 4.01 | 4.02 | 4.19 |
| 1. 18-30 ปี | 4.01 | - | 0.01 | 0.18* |
| 2. มากกว่า 30-40 ปี | 4.02 | | - | 0.17* |
| 3. มากกว่า 40-60 ปี | 4.19 | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการตระหนักรู้ตนเอง จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี และครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี และครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง

| ความฉลาดทางอารมณ์ | ครูอัตราจ้าง (n = 47) | | | พนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) (n = 18) | | | ครูผู้ช่วย (n = 31) | | | ครู (คศ.1) หรือ ครูชำนาญการ (คศ.2) หรือสูงกว่า (n = 67) | | | | | |
|-------------------|--------------------------|-----|--------|---|-----|--------|------------------------|-----|--------|--|-----|--------|------|-----|-----|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | | | |
| X_1 | 4.06 | .48 | 5 | 3.93 | .53 | 5 | 4.22 | .59 | 3 | 3.96 | .55 | 4 | 4.22 | .48 | 3 |
| X_2 | 4.17 | .59 | 3 | 4.24 | .53 | 1 | 4.16 | .52 | 4 | 4.01 | .51 | 3 | 4.11 | .48 | 5 |
| X_3 | 4.17 | .53 | 2 | 4.13 | .48 | 4 | 4.22 | .49 | 2 | 4.02 | .50 | 2 | 4.13 | .43 | 4 |
| X_4 | 4.27 | .48 | 1 | 4.16 | .47 | 3 | 4.27 | .50 | 1 | 4.13 | .49 | 1 | 4.27 | .41 | 1 |
| X_5 | 4.12 | .57 | 4 | 4.19 | .50 | 2 | 4.16 | .58 | 5 | 3.88 | .61 | 5 | 4.22 | .46 | 2 |
| รวม | 4.16 | .34 | มาก | 4.13 | .36 | มาก | 4.21 | .39 | มาก | 4.00 | .40 | มาก | 4.19 | .35 | มาก |

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูอัตราจ้าง มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_5) ด้านการควบคุมตนเอง (X_2) ด้านลักษณะทางสังคม (X_3) และด้านการตระหนักรู้ตนเอง (X_1) ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการควบคุมตนเอง (X_2) ด้านลักษณะทางสังคม (X_3) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_5) และด้านการตระหนักรู้ตนเอง (X_1) ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_5) ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (X_1) ด้านการควบคุมตนเอง (X_2) และด้านลักษณะทางสังคม (X_3) ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่งครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_5) ด้านการควบคุมตนเอง (X_2) ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (X_1) และด้านลักษณะทางสังคม (X_3) ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) ด้านลักษณะทางสังคม (X_3) ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (X_1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_5) และด้านการควบคุมตนเอง (X_2) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง

| ความฉลาดทางอารมณ์ | แหล่ง ความแปรปรวน | df | SS | MS | F | p |
|------------------------------|----------------------|-----|-------|------|--------|------|
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 3.74 | 0.93 | 3.39** | .010 |
| | ภายในกลุ่ม | 262 | 72.13 | 0.28 | | |
| | รวม | 266 | 75.87 | | | |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 1.58 | 0.39 | 1.45 | .217 |
| | ภายในกลุ่ม | 262 | 71.09 | 0.27 | | |
| | รวม | 266 | 72.67 | | | |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 1.47 | 0.37 | 1.56 | .185 |
| | ภายในกลุ่ม | 262 | 61.59 | 0.24 | | |
| | รวม | 266 | 63.05 | | | |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 1.37 | 0.34 | 1.58 | .180 |
| | ภายในกลุ่ม | 262 | 56.67 | 0.22 | | |
| | รวม | 266 | 58.04 | | | |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 5.91 | 1.48 | 4.74** | .001 |
| | ภายในกลุ่ม | 262 | 81.78 | 0.31 | | |
| | รวม | 266 | 87.70 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 4 | 2.14 | 0.54 | 3.80** | .005 |
| | ภายในกลุ่ม | 262 | 36.95 | 0.14 | | |
| | รวม | 266 | 39.10 | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง | \bar{X} | ครู (คศ.1) หรือ ครูชำนาญการ (คศ.2) | พนักงาน ราชการ (ตำแหน่ง ครูผู้สอน) | ครู อัตราจ้าง | ครูชำนาญการ พิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า | ครู ผู้ช่วย |
|--|-----------|---|---|------------------|--|----------------|
| | | 4.00 | 4.13 | 4.16 | 4.19 | 4.21 |
| 1. ครู (คศ.1) หรือ ครูชำนาญการ (คศ.2) | 4.00 | - | 0.13 | 0.16* | 0.19** | 0.21** |
| 2. พนักงาน ราชการ (ตำแหน่ง ครูผู้สอน) | 4.13 | | - | 0.03 | 0.06 | 0.08 |
| 3. ครูอัตราจ้าง | 4.16 | | | - | 0.03 | 0.05 |
| 4. ครูชำนาญการ พิเศษ (คศ.3) หรือ สูงกว่า | 4.19 | | | | - | 0.02 |
| 5. ครูผู้ช่วย | 4.21 | | | | | - |

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม จำแนกตาม ตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูอัตราจ้าง มีความแตกต่างกับ

ครู (คศ. 1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูอัตราจ้าง มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมสูงกว่าครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2)

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการตระหนักรู้ตนเอง จำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง | \bar{X} | พนักงาน ราชการ (ตำแหน่ง ครูผู้สอน) | ครู (คศ.1) หรือ ครูชำนาญ การ (คศ.2) | ครู อัตรา จ้าง | ครู ผู้ช่วย | ครูชำนาญการ พิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า |
|--|-----------|---|--|----------------------|----------------|--|
| | | 3.93 | 3.96 | 4.06 | 4.21 | 4.22 |
| 1. พนักงาน ราชการ (ตำแหน่ง ครูผู้สอน) | 3.93 | - | 0.04 | 0.14 | 0.28 | 0.29* |
| 2. ครู (คศ.1) หรือ ครูชำนาญการ (คศ.2) | 3.96 | - | - | 0.10 | 0.25* | 0.26** |
| 3. ครูอัตราจ้าง | 4.06 | - | - | - | 0.15 | 0.16 |
| 4. ครูผู้ช่วย | 4.21 | - | - | - | - | 0.004 |
| 5. ครูชำนาญการ พิเศษ (คศ.3) หรือ สูงกว่า | 4.22 | - | - | - | - | - |

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการตระหนักรู้ตนเอง จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า มีความแตกต่าง กับครูผู้สอนที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองสูงกว่าครูผู้สอนที่มีตำแหน่งพนักงานราชการครู (ตำแหน่งครูผู้สอน) และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) ส่วนครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองสูงกว่าครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2)

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง | \bar{X} | ครู (คศ.1) หรือ ครูชำนาญการ (คศ.2) | ครู อัตราจ้าง | ครู ผู้ช่วย | พนักงาน ราชการ (ตำแหน่ง ครูผู้สอน) | ครูชำนาญการ พิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า |
|--|-----------|---|------------------|----------------|---|--|
| | | 3.88 | 4.12 | 4.16 | 4.19 | 4.22 |
| 1. ครู (คศ.1) หรือ ครูชำนาญการ (คศ.2) | 3.88 | - | 0.25* | 0.28* | 0.32* | 0.34** |
| 2. ครูอัตราจ้าง | 4.12 | | - | 0.04 | 0.72 | 0.09 |
| 3. ครูผู้ช่วย | 4.16 | | | - | 0.04 | 0.06 |
| 4. พนักงาน ราชการ (ตำแหน่ง ครูผู้สอน) | 4.19 | | | | - | 0.02 |
| 5. ครูชำนาญการ พิเศษ (คศ.3) หรือ สูงกว่า | 4.22 | | | | | - |

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตามตำแหน่ง โดยครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูอัตราจ้าง มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มี ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูอัตราจ้าง มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านลักษณะทางสังคมสูงกว่าครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล

| ความฉลาดทางอารมณ์ | โสด (n = 120) | | | | | สมรส (n = 137) | | | | | หย่าร้าง (n = 10) | | | | | |
|------------------------------|------------------|-----|-------|--------|-----------|-------------------|-------|--------|-----------|-----|----------------------|--------|-----------|----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | 4.01 | .52 | มาก | 5 | 4.11 | .55 | มาก | 4 | 4.23 | .45 | มาก | 2 | | | | |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | 4.06 | .50 | มาก | 3 | 4.12 | .54 | มาก | 3 | 4.22 | .58 | มาก | 3 | | | | |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 4.08 | .48 | มาก | 2 | 4.12 | .49 | มาก | 2 | 4.20 | .55 | มาก | 4 | | | | |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | 4.16 | .45 | มาก | 1 | 4.23 | .49 | มาก | 1 | 4.36 | .31 | มาก | 1 | | | | |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | 4.04 | .54 | มาก | 4 | 4.07 | .61 | มาก | 5 | 4.14 | .56 | มาก | 5 | | | | |
| รวม | 4.07 | .35 | มาก | - | 4.13 | .41 | มาก | - | 4.23 | .37 | มาก | - | | | | |

จากตารางที่ 13 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล ครูผู้สอนที่มีสถานภาพโสด มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการตระหนักรู้ตนเอง ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล ครูผู้สอนที่มีสถานภาพสมรส มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล ครูผู้สอนที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล

| ความฉลาดทางอารมณ์ | แหล่ง ความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.86 | 0.43 | 1.51 | .223 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 75.01 | 0.28 | | |
| | รวม | 266 | 75.87 | | | |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.39 | 0.19 | 0.71 | .495 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 72.28 | 0.27 | | |
| | รวม | 266 | 72.67 | | | |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.22 | 0.11 | 0.45 | .636 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 62.84 | 0.24 | | |
| | รวม | 266 | 63.05 | | | |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.60 | 0.30 | 1.38 | .253 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 57.43 | 0.22 | | |
| | รวม | 266 | 58.04 | | | |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.10 | 0.05 | 0.15 | .858 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 87.59 | 0.33 | | |
| | รวม | 266 | 87.70 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.38 | 0.54 | 1.31 | .273 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 38.71 | 0.14 | | |
| | รวม | 266 | 39.10 | | | |

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล ครูผู้สอนที่มีสถานภาพ
บุคคลต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ตั้งกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ความฉลาดทางอารมณ์ | โรงเรียนขนาดเล็ก (n = 38) | | | โรงเรียนขนาดกลาง (n = 95) | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ (n = 48) | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (n = 86) | | | | | | |
|------------------------------|------------------------------|-----|--------|------------------------------|------|--------|------------------------------|----|--------|-----------------------------------|-----|--------|------|-----|-----|---|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | | | | |
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | 4.11 | .48 | มาก | 3 | 4.11 | .45 | มาก | 2 | 4.08 | .57 | มาก | 5 | 4.00 | .62 | มาก | 5 |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | 4.09 | .52 | มาก | 4 | 4.08 | .39 | มาก | 3 | 4.22 | .69 | มาก | 4 | 4.05 | .55 | มาก | 3 |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 4.18 | .38 | มาก | 1 | 4.03 | .45 | มาก | 4 | 4.23 | .53 | มาก | 3 | 4.08 | .53 | มาก | 2 |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | 4.15 | .50 | มาก | 2 | 4.14 | .44 | มาก | 1 | 4.39 | .48 | มาก | 1 | 4.20 | .46 | มาก | 1 |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | 4.01 | .62 | มาก | 5 | 4.02 | .49 | มาก | 5 | 4.28 | .59 | มาก | 2 | 4.00 | .61 | มาก | 4 |
| รวม | 4.11 | .39 | มาก | - | 4.08 | .34 | มาก | - | 4.24 | .40 | มาก | - | 4.06 | .41 | มาก | - |

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการตระหนักรู้ตนเอง ตามลำดับ

ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการตระหนักรู้ตนเอง ตามลำดับ

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ความฉลาดทางอารมณ์ | แหล่ง | | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------------------|--------------|--|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | ความแปรปรวน | | | | | | |
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | .67 | 0.22 | .79 | .503 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 75.20 | 0.29 | | |
| | รวม | | 266 | 75.87 | | | |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | .92 | 0.31 | 1.13 | .338 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 71.74 | 0.27 | | |
| | รวม | | 266 | 72.67 | | | |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | 1.63 | 0.54 | 2.32 | .075 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 61.43 | 0.23 | | |
| | รวม | | 266 | 63.05 | | | |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | 2.17 | 0.73 | 3.41* | .018 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 55.86 | 0.21 | | |
| | รวม | | 266 | 58.04 | | | |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | 3.00 | 1.00 | 3.11* | .027 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 84.69 | 0.32 | | |
| | รวม | | 266 | 87.70 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | 1.11 | 0.37 | 2.57 | .055 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 37.98 | 0.14 | | |
| | รวม | | 266 | 39.10 | | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจ

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านลักษณะทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | \bar{X} | โรงเรียน | โรงเรียน | โรงเรียน | โรงเรียน |
|--------------------------|-----------|----------|----------|---------------|----------|
| | | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก | ขนาดใหญ่พิเศษ | ขนาดใหญ่ |
| | | 4.14 | 4.15 | 4.20 | 4.39 |
| 1. โรงเรียนขนาดกลาง | 4.14 | - | 0.18 | 0.07 | 0.25** |
| 2. โรงเรียนขนาดเล็ก | 4.15 | | - | 0.05 | 0.24** |
| 3. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 4.20 | | | - | 0.19* |
| 4. โรงเรียนขนาดใหญ่ | 4.39 | | | | - |

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเราสูงกว่าครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | \bar{X} | โรงเรียน ขนาดใหญ่ | โรงเรียน ขนาดเล็ก | โรงเรียน ขนาดกลาง | โรงเรียน ขนาดใหญ่ |
|--------------------------|-----------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | | พิเศษ | | | |
| | | 4.00 | 4.01 | 4.02 | 4.28 |
| 1. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 4.00 | - | 0.01 | 0.03 | 0.29** |
| 2. โรงเรียนขนาดเล็ก | 4.01 | | - | 0.02 | 0.28* |
| 3. โรงเรียนขนาดกลาง | 4.02 | | | - | 0.26** |
| 4. โรงเรียนขนาดใหญ่ | 4.28 | | | | - |

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม
จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับครูผู้สอน
ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับ
ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอน
ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านลักษณะทางสังคมสูงกว่าครูผู้สอน
ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูผู้สอน
ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 จำนวนตามวุฒิการศึกษา

| ความฉลาดทางอารมณ์ | ปริญญาตรี | | | ปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) หรือ ประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือเทียบเท่า | | | ปริญญาโท | | | | | |
|------------------------------|-----------|-----|-------|---|------|-------|-----------|----|-------|-----|-----|---|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | | | |
| | (n = 129) | | | (n = 70) | | | (n = 68) | | | | | |
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | 4.13 | .53 | มาก | 2 | 3.98 | .54 | มาก | 5 | 4.05 | .54 | มาก | 4 |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | 4.10 | .50 | มาก | 4 | 4.13 | .50 | มาก | 2 | 4.06 | .60 | มาก | 3 |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 4.12 | .47 | มาก | 3 | 4.10 | .52 | มาก | 3 | 4.07 | .49 | มาก | 2 |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | 4.20 | .43 | มาก | 1 | 4.22 | .54 | มาก | 1 | 4.19 | .47 | มาก | 1 |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | 4.05 | .58 | มาก | 5 | 4.10 | .59 | มาก | 4 | 4.04 | .56 | มาก | 5 |
| รวม | 4.12 | .38 | มาก | - | 4.11 | .38 | มาก | - | 4.08 | .39 | มาก | - |

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือเทียบเท่า มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะทางสังคม และด้านการตระหนักรู้ตนเอง ตามลำดับ

ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| ความฉลาดทางอารมณ์ | แหล่ง ความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.08 | 0.54 | 1.90 | .151 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 74.79 | 0.28 | | |
| | ทั้งหมด | 266 | 75.87 | | | |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.17 | 0.09 | 0.31 | .735 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 72.50 | 0.28 | | |
| | ทั้งหมด | 266 | 72.67 | | | |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.10 | 0.05 | 0.20 | .816 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 62.96 | 0.24 | | |
| | ทั้งหมด | 266 | 63.05 | | | |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.04 | 0.02 | 0.08 | .924 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 58.00 | 0.22 | | |
| | ทั้งหมด | 266 | 58.04 | | | |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.14 | 0.07 | 0.21 | .815 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 87.56 | 0.33 | | |
| | ทั้งหมด | 266 | 87.70 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.07 | 0.04 | 0.24 | .784 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 39.02 | 0.15 | | |
| | ทั้งหมด | 266 | 39.10 | | | |

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามรายได้

| ความฉลาดทางอารมณ์ | ตั้งแต่ 15,000 บาท | | ตั้งแต่ 20,001 บาท | | ตั้งแต่ 30,001 บาท | | ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|-----|--------------------|--------|--------------------|-----|---------------------------|--------|------|-----|-----|---|------|-----|-----|---|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | | | | | | | | |
| 1. ด้านการตระหนัก รู้ตนเอง | 4.02 | .54 | มาก | 4 | 4.00 | .57 | มาก | 5 | 4.27 | .38 | มาก | 4 | 4.18 | .51 | มาก | 2 |
| 2. ด้านการควบคุม ตนเอง | 4.10 | .51 | มาก | 2 | 4.08 | .63 | มาก | 4 | 4.16 | .47 | มาก | 5 | 4.09 | .50 | มาก | 4 |
| 3. ด้านการสร้าง แรงจูงใจ | 4.08 | .50 | มาก | 3 | 4.08 | .56 | มาก | 2 | 4.37 | .34 | มาก | 1 | 4.11 | .44 | มาก | 5 |
| 4. ด้านการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา | 4.19 | .48 | มาก | 1 | 4.14 | .52 | มาก | 1 | 4.32 | .43 | มาก | 3 | 4.25 | .40 | มาก | 1 |
| 5. ด้านลักษณะ ทางสังคม | 3.98 | .60 | มาก | 5 | 4.08 | .61 | มาก | 3 | 4.35 | .42 | มาก | 2 | 4.17 | .50 | มาก | 3 |
| รวม | 4.07 | .38 | มาก | - | 4.08 | .44 | มาก | - | 4.29 | .34 | มาก | - | 4.16 | .36 | มาก | - |

จากตารางที่ 21 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการตระหนักรู้ตนเอง ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านการควบคุมตนเอง ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามรายได้

| ความฉลาดทางอารมณ์ | แหล่ง ความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 1.92 | 0.64 | 2.27 | .081 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 73.96 | 0.28 | | |
| | รวม | 266 | 75.87 | | | |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 0.07 | 0.02 | 0.09 | .967 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 72.59 | 0.28 | | |
| | รวม | 266 | 72.67 | | | |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 1.14 | 0.38 | 1.61 | .188 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 61.92 | 0.24 | | |
| | รวม | 266 | 63.05 | | | |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 0.52 | 0.17 | 0.79 | .498 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 57.52 | 0.22 | | |
| | รวม | 266 | 58.04 | | | |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 3.11 | 1.04 | 3.23* | .023 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 84.58 | 0.32 | | |
| | รวม | 266 | 87.70 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 0.92 | 0.31 | 2.11 | .099 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 38.17 | 0.15 | | |
| | รวม | 266 | 39.10 | | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ต่างกัน มีความฉลาด
ทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเอาใจเขา

มาใส่ใจเรา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านลักษณะทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตามรายได้

| รายได้ | \bar{X} | ตั้งแต่ | ตั้งแต่ | ตั้งแต่ | ตั้งแต่ |
|--|-----------|--|--|----------------------|--|
| | | 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท | 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท | 40,001 บาท ขึ้นไป | 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท |
| | \bar{X} | 3.98 | 4.08 | 4.17 | 4.35 |
| 1. ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท | 3.98 | - | 0.10 | 0.19* | 0.37* |
| 2. ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท | 4.08 | | - | 0.10 | 0.27 |
| 3. ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป | 4.17 | | | - | 0.18 |
| 4. ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท | 4.35 | | | | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท และครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท และครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านลักษณะทางสังคมสูงกว่าครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์อันดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยกระทำโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปรากฏ ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

| แรงงูใจในการทำงาน | n = 267 | | | |
|-------------------------------------|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | 4.05 | .53 | มาก | 3 |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | 4.17 | .46 | มาก | 1 |
| 3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า | 4.10 | .49 | มาก | 2 |
| รวม | 4.10 | .44 | มาก | |

จากตารางที่ 24 พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยกระทำโดยการทดสอบค่าที (*t-test*) เมื่อจำแนกตามปัจจัยชีวสังคม ด้านเพศ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธีการ LSD เมื่อจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม ด้านอายุ ตำแหน่ง สถานภาพบุคคล ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และรายได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 25-41

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบแรงงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ

| แรงงใจในการทำงาน | เพศชาย | | เพศหญิง | | <i>t</i> | <i>p</i> |
|-------------------------------------|-----------------|-----------|------------------|-----------|----------|----------|
| | <i>(n = 94)</i> | | <i>(n = 173)</i> | | | |
| | \bar{X} | <i>SD</i> | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | 4.08 | .61 | 4.03 | .49 | 0.76 | .447 |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | 4.22 | .51 | 4.14 | .43 | 1.22 | .223 |
| 3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า | 4.10 | .59 | 4.10 | .43 | -0.03 | .977 |
| รวม | 4.13 | .52 | 4.09 | .40 | 0.69 | .492 |

จากตารางที่ 25 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีแรงงใจ
ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ

| แรงงใจในการทำงาน | อายุ 18-30 ปี (n = 87) | | | | มากกว่า 30-40 ปี (n = 91) | | | | มากกว่า 40 - 60 ปี (n = 89) | | | |
|---|---------------------------|-----|-------|--------|------------------------------|-----|-------|--------|--------------------------------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | 3.92 | .60 | มาก | 3 | 4.07 | .53 | มาก | 3 | 4.15 | .43 | มาก | 1 |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | 4.13 | .44 | มาก | 1 | 4.22 | .45 | มาก | 1 | 4.15 | .49 | มาก | 2 |
| 3. ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า | 4.07 | .50 | มาก | 2 | 4.09 | .54 | มาก | 2 | 4.14 | .42 | มาก | 3 |
| รวม | 4.04 | .46 | มาก | - | 4.13 | .46 | มาก | - | 4.15 | .40 | มาก | - |

จากตารางที่ 26 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามอายุ

| แรงงูใจในการทำงาน | แหล่ง ความแปรปรวน | df | SS | MS | F | p |
|---|----------------------|-----|-------|------|-------|------|
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 2.45 | 1.22 | 4.44* | .013 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 72.82 | 0.28 | | |
| | รวม | 266 | 75.27 | | | |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.40 | 0.20 | 0.94 | .391 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 56.06 | 0.21 | | |
| | รวม | 266 | 56.46 | | | |
| 3. ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.20 | 0.10 | 0.41 | .662 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 63.55 | 0.24 | | |
| | รวม | 266 | 63.75 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.57 | 0.28 | 1.47 | .232 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 51.05 | 0.19 | | |
| | รวม | 266 | 51.61 | | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามอายุ

| อายุ | 18-30 ปี | | มากกว่า 30-40 ปี | มากกว่า 40-60 ปี |
|---------------------|-----------|------|---------------------|---------------------|
| | \bar{X} | 3.92 | 4.07 | 4.15 |
| 1. 18-30 ปี | 3.92 | - | 0.15* | 0.23** |
| 2. มากกว่า 30-40 ปี | 4.07 | | - | 0.08 |
| 3. มากกว่า 40-60 ปี | 4.15 | | | - |

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต
จำแนกตามอายุ ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความแตกต่างกับครูผู้สอน
ที่มีอายุ 18-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี และ
ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความต้องการดำรงชีวิตสูงกว่า
ครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง

| แรงงูใจ | ครูอัตราจ้าง | | | พนักงานราชการ | | | ครูผู้ช่วย | | | ครู (คส.1) หรือ | | | ครูชำนาญการพิเศษ (คส.3) หรือสูงกว่า | | | | | | |
|----------------|--------------|-----|--------|---------------|-----|--------|------------|------|--------|-----------------|----|--------|-------------------------------------|-----|--------|------|-----|-----|---|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | | | | |
| ใน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y ₁ | 4.03 | .64 | 3 | 4.05 | .62 | มาก | 2 | 4.01 | .60 | มาก | 3 | 3.99 | .51 | มาก | 3 | 4.16 | .42 | มาก | 1 |
| Y ₂ | 4.27 | .44 | 1 | 4.26 | .54 | มาก | 1 | 4.19 | .45 | มาก | 1 | 4.14 | .45 | มาก | 1 | 4.10 | .47 | มาก | 3 |
| Y ₃ | 4.11 | .62 | 2 | 4.03 | .62 | มาก | 3 | 4.15 | .57 | มาก | 2 | 4.07 | .43 | มาก | 2 | 4.13 | .40 | มาก | 2 |
| รวม | 4.14 | .51 | มาก | 4.12 | .55 | มาก | - | 4.12 | .49 | มาก | - | 4.07 | .41 | มาก | - | 4.13 | .39 | มาก | - |

จากตารางที่ 29 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูอัตราจ้าง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ (Y_2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_3) และด้านความต้องการดำรงชีวิต (Y_1) ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ (Y_2) ด้านความต้องการดำรงชีวิต (Y_1) และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_3) ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ (Y_2) ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า (Y_3) และด้านความต้องการดำรงชีวิต (Y_1) ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ (Y_2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_3) และด้านความต้องการดำรงชีวิต (Y_1) ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต (Y_1) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_3) และด้านความต้องการสัมพันธ์ (Y_2) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง

| แรงงูใจในการทำงาน | แหล่ง | | df | SS | MS | F | p |
|---|--------------|--|-----|-------|------|------|------|
| | ความแปรปรวน | | | | | | |
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | ระหว่างกลุ่ม | | 4 | 1.19 | 0.30 | 1.05 | .382 |
| | ภายในกลุ่ม | | 262 | 74.08 | 0.28 | | |
| | รวม | | 266 | 75.27 | | | |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | | 4 | 1.04 | 0.26 | 1.23 | .299 |
| | ภายในกลุ่ม | | 262 | 55.42 | 0.21 | | |
| | รวม | | 266 | 56.46 | | | |
| 3. ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า | ระหว่างกลุ่ม | | 4 | 0.37 | 0.09 | 0.38 | .825 |
| | ภายในกลุ่ม | | 262 | 63.38 | 0.24 | | |
| | รวม | | 266 | 63.75 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | | 4 | 0.24 | 0.06 | 0.31 | .873 |
| | ภายในกลุ่ม | | 262 | 51.37 | 0.20 | | |
| | รวม | | 266 | 51.61 | | | |

จากตารางที่ 30 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจในการทำงานของผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล

| แรงงใจในการทำงาน | โสด | | | | | | สมรส | | | | | | หย่าร้าง | | | | | |
|---|-----------|-----|-------|--------|-----------|-----|-----------|--------|-----------|-----|-------|--------|-----------|----|-------|--------|--|--|
| | (n = 120) | | | | | | (n = 137) | | | | | | (n = 10) | | | | | |
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | | |
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | 3.97 | .59 | มาก | 3 | 4.11 | .48 | มาก | 3 | 4.12 | .40 | มาก | 1 | | | | | | |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | 4.17 | .44 | มาก | 1 | 4.18 | .49 | มาก | 1 | 4.06 | .35 | มาก | 3 | | | | | | |
| 3. ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า | 4.06 | .52 | มาก | 2 | 4.13 | .47 | มาก | 2 | 4.10 | .38 | มาก | 2 | | | | | | |
| รวม | 4.07 | .46 | มาก | - | 4.14 | .43 | มาก | - | 4.09 | .31 | มาก | - | | | | | | |

จากตารางที่ 31 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล ครูผู้สอนที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล ครูผู้สอนที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล ครูผู้สอนที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล

| แรงจูงใจในการทำงาน | แหล่ง ความแปรปรวน | df | SS | MS | F | p |
|---|----------------------|-----|-------|------|------|------|
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 1.28 | 0.64 | 2.28 | .105 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 73.99 | 0.28 | | |
| | รวม | 266 | 75.27 | | | |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.13 | 0.07 | 0.31 | .734 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 56.33 | 0.21 | | |
| | รวม | 266 | 56.46 | | | |
| 3. ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.31 | 0.15 | 0.64 | .527 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 63.44 | 0.24 | | |
| | รวม | 266 | 63.75 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.33 | 0.17 | 0.86 | .425 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 51.30 | 0.19 | | |
| | รวม | 266 | 51.61 | | | |

จากตารางที่ 32 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล ครูผู้สอนที่มีสถานภาพบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวนตามขนาดโรงเรียน

| ความฉลาดทางอารมณ์ | โรงเรียนขนาดเล็ก (n = 38) | | | โรงเรียนขนาดกลาง (n = 95) | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ (n = 48) | | | โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (n = 86) | | |
|-------------------------------------|------------------------------|-----|--------|------------------------------|-----|--------|------------------------------|-----|--------|-----------------------------------|-----|--------|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ | \bar{X} | SD | อันดับ |
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | 4.06 | .45 | 3 มาก | 4.01 | .59 | 3 มาก | 4.19 | .62 | 3 มาก | 4.00 | .43 | 3 มาก |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | 4.18 | .37 | 1 มาก | 4.11 | .43 | 1 มาก | 4.37 | .47 | 1 มาก | 4.11 | .49 | 1 มาก |
| 3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า | 4.13 | .38 | 2 มาก | 4.08 | .46 | 2 มาก | 4.24 | .67 | 2 มาก | 4.03 | .44 | 2 มาก |
| รวม | 4.12 | .35 | - มาก | 4.07 | .45 | - มาก | 4.27 | .52 | - มาก | 4.05 | .40 | - มาก |

จากตารางที่ 33 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนใหญ่พิเศษ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| แรงจูงใจในการทำงาน | แหล่ง | | df | SS | MS | F | p |
|---|--------------|--|-----|-------|------|-------|------|
| | ความแปรปรวน | | | | | | |
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | 1.37 | 0.46 | 1.63 | .183 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 73.90 | 0.28 | | |
| | รวม | | 266 | 75.27 | | | |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | 2.49 | 0.83 | 4.05* | .008 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 53.97 | 0.21 | | |
| | รวม | | 266 | 56.46 | | | |
| 3. ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | 1.39 | 0.46 | 1.96 | .121 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 62.35 | 0.24 | | |
| | รวม | | 266 | 63.75 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | | 3 | 1.69 | 0.56 | 2.97* | .032 |
| | ภายในกลุ่ม | | 263 | 49.92 | 0.19 | | |
| | รวม | | 266 | 51.61 | | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียน
ขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ | | โรงเรียน ขนาดกลาง | | โรงเรียน ขนาดเล็ก | | โรงเรียน ขนาดใหญ่ | |
|--------------------------|---------------------------|------|----------------------|------|----------------------|--|----------------------|--|
| | \bar{X} | 4.05 | 4.07 | 4.12 | 4.27 | | | |
| 1. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 4.05 | - | 0.02 | 0.07 | 0.22** | | | |
| 2. โรงเรียนขนาดกลาง | 4.07 | | - | 0.06 | 0.20** | | | |
| 3. โรงเรียนขนาดเล็ก | 4.12 | | | - | 0.15 | | | |
| 4. โรงเรียนขนาดใหญ่ | 4.27 | | | | - | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 35 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่ทำงาน
อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีแรงงูใจในการทำงาน
โดยรวมสูงกว่าครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ใน
โรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านความต้องการสัมพันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน | โรงเรียน ขนาดกลาง | | โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ | | โรงเรียน ขนาดเล็ก | | โรงเรียน ขนาดใหญ่ | |
|--------------------------|----------------------|------|---------------------------|------|----------------------|--|----------------------|--|
| | \bar{X} | 4.11 | 4.11 | 4.18 | 4.37 | | | |
| 1. โรงเรียนขนาดกลาง | 4.11 | - | 0.0002 | 0.06 | 0.26** | | | |
| 2. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | 4.11 | | - | 0.06 | 0.26** | | | |
| 3. โรงเรียนขนาดเล็ก | 4.18 | | | - | 0.19 | | | |
| 4. โรงเรียนขนาดใหญ่ | 4.37 | | | | - | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 36 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการสัมพันธ์
จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับครูผู้สอน
ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีแรงงูใจ
ในการทำงานด้านความต้องการสัมพันธ์สูงกว่าครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และ
ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวนตามวุฒิการศึกษา

| แรงงูใจในการทำงาน | ปริญญาตรี (n = 129) | | | ปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) หรือ ประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือเทียบเท่า (n = 70) | | | ปริญญาโท (n = 68) | | |
|---|------------------------|-----|-----------------|---|-----|-----------------|----------------------|-----|-----------------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ อันดับ |
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | 4.08 | .47 | มาก 3 | 4.02 | .56 | มาก 3 | 4.01 | .61 | มาก 3 |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | 4.17 | .47 | มาก 1 | 4.17 | .44 | มาก 1 | 4.17 | .46 | มาก 1 |
| 3. ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า | 4.11 | .46 | มาก 2 | 4.11 | .46 | มาก 2 | 4.07 | .58 | มาก 2 |
| รวม | 4.12 | .42 | มาก - | 4.10 | .44 | มาก - | 4.09 | .49 | มาก - |

จากตารางที่ 37 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| แรงงใจในการทำงาน | แหล่ง ความแปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.25 | 0.13 | 0.44 | .644 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 75.02 | 0.28 | | |
| | รวม | 266 | 75.27 | | | |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.001 | 0.001 | 0.003 | .997 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 56.46 | 0.21 | | |
| | รวม | 266 | 56.46 | | | |
| 3. ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.63 | 0.03 | 0.13 | .877 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 63.68 | 0.24 | | |
| | รวม | 266 | 63.75 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 0.05 | 0.03 | 0.13 | .881 |
| | ภายในกลุ่ม | 264 | 51.56 | 0.20 | | |
| | รวม | 266 | 51.61 | | | |

จากตารางที่ 38 พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน
มีแรงงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้

| แรงงใจ | ตั้งแต่ 15,000 บาท | | ตั้งแต่ 20,001 บาท | | ตั้งแต่ 30,001 บาท | | ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป | | | | | | | | | |
|--------------------|-----------------------|-----|-----------------------|--------|-----------------------|-----|---------------------------|--------|------|-----|-----|---|------|-----|-----|---|
| | แต่ไม่เกิน 20,000 บาท | | แต่ไม่เกิน 30,000 บาท | | แต่ไม่เกิน 40,000 บาท | | | | | | | | | | | |
| ในการทำงาน | (n = 150) | | (n = 38) | | (n = 15) | | (n = 64) | | | | | | | | | |
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ | | | | | | | | |
| 1. ด้านความต้องการ | 3.95 | .57 | มาก | 3 | 4.14 | .54 | มาก | 3 | 4.21 | .42 | มาก | 2 | 4.18 | .40 | มาก | 1 |
| ดำรงชีวิต | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. ด้านความต้องการ | 4.17 | .43 | มาก | 1 | 4.26 | .52 | มาก | 1 | 4.22 | .37 | มาก | 1 | 4.09 | .50 | มาก | 3 |
| สัมพันธ์ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. ด้านความต้องการ | 4.07 | .53 | มาก | 2 | 4.14 | .49 | มาก | 2 | 4.18 | .28 | มาก | 3 | 4.12 | .45 | มาก | 2 |
| ความเจริญก้าวหน้า | | | | | | | | | | | | | | | | |
| รวม | 4.07 | .46 | มาก | - | 4.18 | .46 | มาก | - | 4.20 | .31 | มาก | - | 4.13 | .41 | มาก | - |

จากตารางที่ 39 พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามรายได้

| แรงจูงใจในการทำงาน | แหล่ง ความแปรปรวน | df | SS | MS | F | p |
|---|----------------------|-----|-------|------|--------|------|
| 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 3.17 | 1.06 | 3.86** | .010 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 72.09 | 0.27 | | |
| | รวม | 266 | 75.27 | | | |
| 2. ด้านความต้องการสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 0.69 | 0.23 | 1.08 | .358 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 55.78 | 0.21 | | |
| | รวม | 266 | 56.46 | | | |
| 3. ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 0.28 | 0.09 | 0.39 | .764 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 63.47 | 0.24 | | |
| | รวม | 266 | 63.75 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 0.61 | 0.20 | 1.05 | .372 |
| | ภายในกลุ่ม | 263 | 51.00 | 0.19 | | |
| | รวม | 266 | 51.61 | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 40 พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจ
ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ส่วนด้านความต้องการดำรงชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านความต้องการดำรงชีวิต จำแนกตามรายได้

| รายได้ | \bar{X} | ตั้งแต่ | ตั้งแต่ | ตั้งแต่ | ตั้งแต่ |
|--|-----------|--|--|----------------------|--|
| | | 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท | 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท | 40,001 บาท ขึ้นไป | 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท |
| | \bar{X} | 3.95 | 4.14 | 4.18 | 4.21 |
| 1. ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท | 3.95 | - | 0.19 | 0.23** | 0.26* |
| 2. ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท | 4.14 | | - | 0.04 | 0.07 |
| 3. ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป | 4.18 | | | - | 0.06 |
| 4. ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท | 4.21 | | | | - |

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 41 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต
จำแนกตามรายได้ ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,00 บาท มีความแตกต่างกับ
ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีความแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท
แต่ไม่เกิน 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่
30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท และครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีความฉลาด
ทางอารมณ์ด้านความต้องการดำรงชีวิตสูงกว่าครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน
20,000 บาท

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยกระทำโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

| ความฉลาดทางอารมณ์ | แรงจูงใจในการทำงาน | | | | | | | |
|--|--------------------------|-----|------------------|-----|-----------------------|-----|-------|-----|
| | ด้านความต้องการดำรงชีวิต | | ด้านความสัมพันธ์ | | ด้านความเจริญก้าวหน้า | | รวม | |
| | (Y_1) | | (Y_2) | | (Y_3) | | (Y) | |
| | r | p | r | p | r | p | r | p |
| 1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (X_1) | .17** | .01 | .23** | .00 | .26** | .00 | .24** | .00 |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง (X_2) | .39** | .00 | .53** | .00 | .45** | .00 | .51** | .00 |
| 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) | .37** | .00 | .41** | .00 | .39** | .00 | .44** | .00 |
| 4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) | .28** | .00 | .35** | .00 | .24** | .00 | .34** | .00 |
| 5. ด้านลักษณะทางสังคม (X_5) | .48** | .00 | .48** | .00 | .47** | .00 | .53** | .00 |
| รวม (X) | .46** | .00 | .52** | .00 | .50** | .00 | .56** | .00 |

** $p < .01$

จากตารางที่ 42 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน และโดยรวม ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (X_1) ด้านการควบคุมตนเอง (X_2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และด้านลักษณะทางสังคม (X_5) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ของแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ของครูผู้สอนแล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ด้านลักษณะทางสังคม (X_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = .53$) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมตนเอง (X_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .51$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .44$) ด้านการเอาใจ เขามาใส่ใจเรา (X_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .34$) และด้านการตระหนักรู้ตนเอง (X_1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .24$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพบุคคล ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และรายได้ของครูผู้สอน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ในจังหวัดจันทบุรี จำนวนประชากร 872 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 267 คน โดยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ประกอบกับงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ของบุญธรรม อ้วนกันยา (2551) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก ก่อนข้างจริง จริงบางครั้ง ไม่จริง ข้อความที่เป็นคุณลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะทางสังคม และด้านลักษณะทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ประกอบกับงานวิจัยเรื่อง บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร ของญาติ หลาวเพชร (2544) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน จำนวน 28 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการทดสอบค่าที (*t-test*) วิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) สำหรับกรณีเปรียบเทียบปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอนต่างกันและเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD (Least significant difference) ของ Fisher (n.d. อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริคาบวิสุทธิ, 2553, หน้า 181-182) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical package for the social science)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน ดังนี้

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านลักษณะทางสังคม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนเพศชาย มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านลักษณะทางสังคมสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามอายุโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านลักษณะทางสังคม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านการตระหนักรู้ตนเอง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี และครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

2.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม พบว่า แตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านลักษณะทางสังคมสูงสุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าครูผู้สอนที่มีตำแหน่งพนักงานราชการครู (ตำแหน่งครูผู้สอน) และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2)

2.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพบุคคล มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.5 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านลักษณะทางสังคม พบว่า แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเราสูงสุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2.6 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.7 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนจำแนกตามรายได้ มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะทางสังคม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท และครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านลักษณะทางสังคมสูงกว่าครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของ ครูผู้สอน ดังนี้

4.1 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.2 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนจำแนกตามอายุโดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านความต้องการดำรงชีวิต พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี และครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีแรงงูใจในการทำงานด้านความต้องการดำรงชีวิตสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี

4.3 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนจำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.4 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพบุคคลโดยรวมและ รายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.5 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีแรงงูใจในการทำงานโดยรวมสูงกว่าครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และ ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความต้องการสัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียน ขนาดใหญ่มีแรงงูใจในการทำงานด้านความต้องการสัมพันธ์สูงกว่าครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียน ขนาดกลาง และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

4.6 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนจำแนกตามวุฒิการศึกษาค้างกันโดยรวมและ รายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.7 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนจำแนกตามรายได้ต่างกัน มีแรงงูใจใน การทำงานโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านความต้องการดำรงชีวิตพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท ต่ไม่เกิน 40,000 บาท และครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิตสูงกว่าครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

5. การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนแล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ด้านลักษณะทางสังคม (X_1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการควบคุมตนเอง (X_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และด้านการตระหนักรู้ตนเอง (X_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกกล่าวถึงประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 119-121) การที่ครูเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ย่อมถูกคาดหวังว่าจะต้องมีคุณภาพมาก ไม่เพียงแต่ความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือมีเชาวน์ปัญญาดีเท่านั้น แต่ครูต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน สามารถผลักดันเป็นผู้นำได้ มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูจึงต้องมีการปรับตัวอย่างมาก เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และอย่างมีความสุขด้วย (สมทรง สุวรรณเลิศ, 2543, หน้า 17) สอดคล้องกับวิลโลว์ ตั้งจิตสมคิด (2554, หน้า 148-149) กล่าวว่า บุคลิกภาพทางอารมณ์

ของครูต้องมีอารมณ์ขันสามารถช่วยให้การสอนสนุกสนาน การมีอารมณ์ดีทำให้ครูเป็นคนน่ารัก (ปิโย) นักเรียนมีความกล้าและพอใจที่จะเข้าพบปะเพื่อปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ของตน การมีอารมณ์เย็นช่วยให้ครูเป็นผู้นำคบค้าสมาคมด้วย ครูมีความอดทนในการสั่งสอนศิษย์ ไม่วุ่นวายในการแก้ปัญหา มีการใช้เหตุผลในการว่ากล่าวตักเตือนศิษย์ โดยการพูดจาไพเราะและสุภาพอยู่เสมอ การเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ หากครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีจะดีเปรียบในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงาน ความมีบุคลิกภาพที่ดีเยี่ยมเป็นที่ชื่นชอบของลูกศิษย์ ของผู้ปกครอง และส่งผลให้ครูสามารถสร้างสัมพันธภาพกับสังคมได้อย่างดี เพราะเป็นที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลที่พบเห็น ขณะเดียวกันอาชีพครูจะต้องเป็นแม่แบบหรือแม่พิมพ์ให้แก่สังคมด้วย สอดคล้องกับ จิราพรรณ คະฆาวงค์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ด้านบุคลิกของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคมของครูผู้สอน ดังนี้

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะทางสังคม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนเพศชายมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนย่อมมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทำให้ต้องมีการปรับตัวและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และการสร้างร่วมมือที่ดีในการทำงาน และการดำรงอยู่ในองค์กรเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมทรง สุวรรณเลิศ (2543, หน้า 24) กล่าวว่า เพศชายที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นบุคคลที่มีทักษะในการเข้าสังคม เปิดเผย และอารมณ์รื่นเริง ไม่ใคร่หมกมุ่นอยู่กับความกลัวหรือความวิตกกังวล มีความสามารถในการทำความตกลงกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบและมีหลักการ เป็นคนมีความเข้าใจและเห็นใจบุคคลอื่น มีความพอใจทั้งในตนเองและผู้อื่น และมีทักษะที่ดีต่อสังคม สิ่งแวดล้อมที่ตนมีชีวิตอยู่ สอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิคามย์ (2551, หน้า 178-179) กล่าวว่า เพศชายเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะมั่นใจในตัวเอง มองโลกในแง่ดี อดทนต่อความเครียด และแรงกดดันต่าง ๆ ได้ดีกว่าเพศหญิง และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้หลากหลายมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับสุชาติ โสมประยูร และวรรณิ

โสมประยูร (2543, หน้า 55-58) กล่าวว่า ด้านความคิด เพศชายคิดได้รอบคอบในบางเรื่องดีกว่า เพศหญิง โดยเฉพาะเรื่องการบริหารทั่วไป เพราะผู้ชายไม่รวมอารมณ์เข้าไปในความคิดนั้นด้วย ชอบคิดเรื่องใหญ่ ๆ มากกว่าเพศหญิง ด้านการตัดสินใจเพศชายกล้าตัดสินใจ กล้าได้กล้าเสีย ตัดสินใจได้รวดเร็ว กลัวความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นน้อยกว่าเพศหญิง ด้านความอดทนเพศชาย กล้าหาญมากกว่าเพศหญิง ชอบหาความสบายให้ตนเพราะทนความลำบากไม่ค่อยเป็น สอดคล้องกับ จตุรพร ลิ้มมันจริง (2544, หน้า 86) กล่าวว่า พฤติกรรมทางอารมณ์ที่แตกต่างกันตามเพศและอายุ อาจเกิดจากความคาดหวังทางสังคมที่มีมากกว่าความแตกต่างของยีนส์ซึ่งเป็นลักษณะทางพันธุกรรม ก็เป็นได้ สอดคล้องกับปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 79) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่าง บุคคลเนื่องจากพันธุกรรม เพศชายหรือเพศหญิงมีลักษณะประจำเพศในด้านรูปร่างแตกต่างกันไป ความแตกต่างทางเพศทำให้ลักษณะงาน ความสนใจด้านงานแตกต่างกันไปด้วย เพราะการศึกษา อบรมที่แตกต่างกันระหว่างเพศทำให้บทบาทของเพศแตกต่างกันไปในสังคมด้วย

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ของครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้าง แรงจูงใจ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านลักษณะทางสังคม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตระหนักรู้ตนเอง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอน ที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี และครูผู้สอน ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงกว่าครู ที่มีอายุน้อย การเผชิญกับการเรื่องราวชีวิตที่มากกว่า สามารถปรับความคิด ความเข้าใจและบอก ได้ถึงอารมณ์ที่ตนประสบอยู่ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้จากประสบการณ์ชีวิต ความพยายาม ที่จะลดข้อด้อยทางอารมณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนได้ดีขึ้น (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2545, หน้า 473) สอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปินนิตามัย (2551, หน้า 40) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เจริญสมวัย สร้าง ความสามารถในการปรับตัว ในการแก้ปัญหาความเครียด และแรงกดดันของชีวิต ในภาวะ การแข่งขันได้ดี สอดคล้องกับพรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2545, หน้า 145) กล่าวว่า อารมณ์มีพัฒนาการ ตามวุฒิภาวะเช่นเดียวกับสติปัญญา และร่างกาย ซึ่งอารมณ์ต่าง ๆ จะพัฒนาการตามลำดับอายุ ตาม ประสบการณ์เดิมที่ได้รับอิทธิพลมาจากการเลี้ยงดูและบุคลิกภาพ สอดคล้องกับญาดา หลาวเพชร (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของบิดา มารดา กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่น ในกรุงเทพมหานคร พบว่า วัยรุ่นตอนปลายกับวัยรุ่นตอนกลางมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่า วัยรุ่นตอนต้น

2.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ตนเอง และด้านลักษณะทางสังคม พบว่าแตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านลักษณะทางสังคมสูงสุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าครูผู้สอนที่มีตำแหน่งพนักงานราชการครู (ตำแหน่งครูผู้สอน) และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานของครูที่มีตำแหน่งสูงขึ้นย่อมมีประสบการณ์สูงตามไปด้วย ทำให้มีความเข้าใจในภาวะอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ของเพื่อนร่วมงานซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะครูต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และต้องมีการประสานงาน ประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล เพื่อขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมาย ต้องอาศัยศิลปะในการทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อเข้าใจความรู้สึกนึกคิดจิตใจในส่วนลึกของผู้อื่น ทำให้คนนั้นอยากร่วมงานกับตนด้วยความเต็มใจ (สมทรง สุวรรณเลิศ, 2543, หน้า 75) การปฏิสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการจะก่อให้เกิดกลุ่มย่อย และกลุ่มย่อยจะมีการพัฒนาโครงสร้างภายในกลุ่ม ซึ่งบางกลุ่มมีสภาพอำนาจและความสำคัญมากกว่ากลุ่มอื่น (ชรสุนทรายุทธ, 2556, หน้า 145) ตำแหน่งของครูที่สูงย่อมผ่านประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมาก และทำให้ความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าครูที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า สอดคล้องกับนางนุช วงษ์สุวรรณ (2553, หน้า 255) กล่าวว่า ผู้มีประสบการณ์ในองค์การจะทำงานแตกต่างกัน เพราะธรรมชาติของงานไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับสร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 50) กล่าวว่า การที่ผ่านงานมาก มีประสบการณ์มาก ย่อมทำให้บุคคลมีความสุขรอบคอบมากกว่าสมัยที่ยังหนุ่มสาว สอดคล้องกับ นิตยา วิเศษยา (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกันและได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน

2.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพบุคคล พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนอาจได้รับการอบรมเลี้ยงดู และการขัดเกลาทางสังคมมาอย่างดี จากครอบครัวที่อบอุ่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือบรรยากาศเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้เข้าใจสภาวะทางอารมณ์ สามารถปรับอารมณ์อย่างเหมาะสมตามวุฒิภาวะของครูที่มีต่อบุคคลอื่นในสังคม สอดคล้องกับทัศนิกา ใจมั่น (2552) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ

ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพ โสดกับผู้บริหารที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ศศิธร ศิริพัฒน์ โกศล (2553) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านลักษณะทางสังคม พบว่า แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเราสูงสุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากเพียงพอสำหรับการดำเนินงานและมีความพร้อมในด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรมีการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีการพบปะกันอย่างใกล้ชิดเป็นกันเอง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีบุคลากรจำนวนมากกว่า ภาระงานมีความซับซ้อน การมอบหมายและการแบ่งภาระงาน มีความจำเพาะเจาะจงในแต่ละฝ่ายงานที่มีความชัดเจนมากขึ้น การติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์ มีความห่างเหินกัน ทำให้ไม่มีโอกาสพบปะกันอย่างใกล้ชิด ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยทำให้บุคลากรรับผิดชอบทำงานหลายฝ่าย บางกิจกรรมต้องทำงานร่วมกันทั้งองค์กร ทำให้มีโอกาสพบปะกัน และมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาก แต่มีปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์และกำลังคน ไม่เพียงพอ ทำให้ภาระงานหนักขึ้น ดังนั้นขนาดของโรงเรียนทำให้เกิดความแตกต่างกัน ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนด้วย สอดคล้องกับสร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 188) กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มจะต้องมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ต้องเกิดได้อย่างพอเพียง ถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะสามัคคีร่วมกันของกลุ่ม (Group cohesiveness) น้อยลง และในทางตรงกันข้าม ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีร่วมกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น เพราะขนาดของกลุ่มเป็นตัวกำหนดถึงความเป็นพลวัต (Dynamic) เช่น ระดับการติดต่อสื่อสาร ระดับสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิก การประสานงานระหว่างสมาชิก เป็นต้น สอดคล้องกับ สุชานุช พันธนิยะ (2553, หน้า 64) ได้ศึกษา บรรยากาศที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาด

แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับศรีเรือน แก้วกังวาล (2545, หน้า 473) กล่าวถึง ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ควรมี ความรู้สึกไวต่อความต้องการของบุคคลอื่นทั้งทางบวกและทางลบ เป็นผู้ที่มีปรัชญาหรือหลัก ในการดำเนินชีวิต มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความเคารพในสิทธิของตนและบุคคลอื่น รู้จัก และยอมรับจุดดีข้อยจุดเด่นของตนเองและบุคคลอื่น กล้ายอมรับความจริงของชีวิต ของโลก และของ บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตน ยอมรับขอบเขตของความสามารถของตนเองและบุคคลอื่น

2.6 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความฉลาด ทางอารมณ์ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคน มีความรู้พื้นฐานทาง วิชาชีพครู ได้รับการศึกษาทางด้านจิตวิทยาสามารถนำมาปรับใช้กับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียน และบุคลากรองค์กรอื่น ๆ แม้วุฒิการศึกษาอาจจะแตกต่างกัน แต่การได้รับการฝึกอบรมในระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานทำให้มีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ได้ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2554) สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 24) ได้สรุปว่า แต่ละบุคคลจะมีทั้ง ความฉลาดทางเชาว์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถทั้ง 2 ด้านนี้จะผสมผสาน เข้าด้วยกัน แต่ความฉลาดทางอารมณ์จะเพิ่มคุณภาพที่ทำให้บุคคลเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้มากกว่า ความฉลาดทางเชาว์ปัญญา สอดคล้องกับนุจรีย์ ไชยมงคล (2548, หน้า 11) กล่าวว่า ความฉลาด ทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มพูน ฝึกฝน เพิ่มทักษะ และพัฒนาได้ การเสริมสร้างความฉลาด ทางอารมณ์โดยวิธีการฝึกใช้ความฉลาดทางอารมณ์ จึงเป็นวิธีการที่จะช่วยเพิ่มพูนความฉลาด ทางอารมณ์

2.7 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำแนกตามรายได้ พบว่า ครูผู้สอน มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะทางสังคม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอน ที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท และครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท ทั้งนี้ เนื่องจากรายได้จากการทำงานของครูผู้สอนที่มากกว่าย่อมมีความมั่นคงด้านการดำเนินชีวิตมากกว่า ครูผู้สอนที่มีรายได้น้อย รายได้เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่สามารถสร้างความรู้สึกว่าการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่มีความสะดวกสบาย เมื่อความต้องการปัจจัยพื้นฐานมีความเพียงพอ จนเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนย่อมก่อให้เกิดความวิตกกังวลตามรายได้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับนุจรีย์ ไชยมงคล (2549, หน้า 49)

ได้ศึกษา ปัจจัยพื้นฐานทางครอบครัวและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นิสิตพยาบาลที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้แตกต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเก่งแตกต่างกัน โดยนิสิตที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า 20,000-30,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งสูงกว่านิสิตที่ครอบครัวมีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทต่อเดือนลงมา และสูงกว่านิสิตที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาทต่อเดือน นิสิตที่ครอบครัวมีรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งสูงกว่านิสิตที่ครอบครัวมีรายได้ตั้งแต่ 10,000 บาทต่อเดือนลงมา

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่ดีต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิชาชีพครู มีความศรัทธาในวิชาชีพครู และมีลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ มีความรู้ดี มีบุคลิกภาพดี และมีคุณธรรมจริยธรรม (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2554, หน้า 162) ครูมีความต้องการแรงจูงใจและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ยิ่งครูมีความรู้และประสบการณ์มากก็ยิ่งต้องการความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ครูย่อมคาดหวังว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งในเวลาอันเหมาะสม แต่การเลื่อนตำแหน่งนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถสูงกว่าเดิม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ จนทำให้ครูเห็นโอกาสก้าวหน้า ต่อจากนั้นก็จะได้มีโอกาสในการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาเพิ่มพูนวิทยฐานะและเลื่อนตำแหน่งในเวลาอันเหมาะสม (สมพร สุทัศน์ีย์, ม.ร.ว., 2554, หน้า 57-58) สอดคล้องกับชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 274) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่มีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจน เต็มไปด้วยพลังและความกระตือรือร้น และมีความขยันหยัดดอกหนต่ออุปสรรคขวากหนามต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน ดังนี้

4.1 แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเอง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2557 ข, หน้า 53) กำหนดคุณทฤษฎีการดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพผลกลยุทธ์จังหวัดจันทบุรี ด้านประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการ จัดทำโครงการพัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็กทุกสหวิทยาเขต เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีจิตวิทยาของความเป็นครู สามารถมีความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว. (2554) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลต่อผู้อื่น จะทำให้ความเครียดและความกดดันในการแข่งขันเพื่อสัมฤทธิ์ผลมีไม่มาก ย่อมส่งผลให้เกิดแรงงูใจในการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับสุนทร สังข์วงศ์ (2555) ได้ศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความต้องการสัมพันธ์และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความต้องการดำรงชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 40-60 ปี และครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่าจะมีภาระความรับผิดชอบในด้านการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพราะการทำงานนอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้อันเป็นหน้าที่หลัก ยังต้องมีการปฏิบัติงานหน้าที่พิเศษในโรงเรียนมากขึ้น ทำให้มีเวลาในการพักผ่อนจากการทำงานน้อยลง ภาระค่าครองชีพสูงขึ้น เพราะมีภาระต้องดูแลครอบครัวที่มีสมาชิกมากขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในช่วงวัยเรียนของบุตร หรือภาวะที่บุพการี หรือสมาชิกในครอบครัวไม่มีรายได้ ซึ่งไม่สามารถทำงานได้ การแสวงหาความมั่นคง ด้านปัจจัยการดำรงชีวิตสูงขึ้น และการมีบทบาททางด้านสังคมมากขึ้น การที่ครูผู้สอนมีรายได้ที่สูงขึ้น หากมีการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม ย่อมสร้างความมั่นคงได้ดีกว่าครูผู้สอนที่ยังมีรายได้น้อย สอดคล้องกับวารสาร ทรัพย์วิระพรรณ (2550, หน้า 42-43) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคม และคุณลักษณะครูจิตวิทยาแนะแนวที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนว พบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนวแปรปรวนไปตามระดับกลุ่มอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีอายุ 41-50 ปี มีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่มีอายุ 30-40 ปี และต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เนื่องจาก วิชาชีพครูมีโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการพัฒนาผลงานของตนเอง มีความมั่นคงในการทำงานสูง เป้าหมายชัดเจนต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แรงจูงใจในการทำงานจึงทำทนายให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการได้รับบำเหน็จความดีความชอบจากการปฏิบัติงานตามผลงานด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับ Maslow (1954) กล่าวว่า บุคคลจะแสวงหาตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ เกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะทางการเงิน และอำนาจ เพราะต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 85-86) กล่าวว่า ประสบการณ์นั้นบุคคลอาจได้มา โดยการเรียนรู้ฝึกฝนอบรมและที่สุกก็เกิดทักษะ (Skill) หรือความชำนาญ สิ่งเหล่านี้จะเพิ่มศักยภาพความสามารถเป็นอย่างมาก การทำงานหนักและทำดีที่สุดเท่าที่สามารถแต่เพียงประการเดียวนั้น ไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้บรรลุผลงานที่ดีที่สุดได้ หากบุคคลนั้นยังขาดลักษณะที่สำคัญอื่น ๆ อาทิ ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving) และทักษะพิเศษในเรื่องอื่น ๆ อีกทั้งการส่งเสริมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กำหนดกลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2557 ข, หน้า 36)

4.4 แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพบุคคล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็น ร้อยละ 51.30 ส่วนครูผู้สอนที่มีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 44.90 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ครอบครัวมีความสำคัญในการอบรมขัดเกลาทางสังคมแก่สมาชิก ทำให้บุคคลเกิดการปรับตัวที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิต การเรียนรู้ระเบียบแบบแผนของสังคม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณีทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างสรรค์กับผู้อื่นตามบรรทัดฐานของสังคม (ณรงค์ เส็งประชา, 2541, หน้า 36) สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2557 ข, หน้า 39) กำหนดกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำโครงการประชุมสัมมนา ปัจฉิมนิเทศข้าราชการเกษียณอายุ เพื่อสามารถนำความรู้ความเข้าใจและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมและเป็นเครือข่ายการพัฒนาให้กับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสังคมต่อไป สอดคล้องกับ พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2545, หน้า 209) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดากับบุตรธิดาหรือระหว่างสามีภรรยา ครอบครัวที่มีความอบอุ่น จะมีความมั่นคงและสร้างสรรค์ อีกทั้งสมาชิก

ในครอบครัวสามารถพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิต มีกำลังใจที่เข้มแข็ง และมีผู้ให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

4.5 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความต้องการสัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรด้านต่าง ๆ เพียงพอต่อการทำงาน การให้ความร่วมมือกัน รู้จักกันดี ทุกคนมีโอกาสร่วมกิจกรรม โรงเรียนขนาดกลาง มีบุคลากรน้อยเกินไป ขาดพลังในการทำงานที่เพียงพอ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีบุคลากรจำนวนมาก มีความเพียงพอในการทำงานเฉพาะด้าน โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมจึงมีน้อยกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจึงห่างเหิน และมีความเป็นทางการสูงกว่า สอดคล้องกับชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 132) กล่าวว่า ขนาดขององค์กรยังมีขนาดใหญ่ยิ่งจะมีหน่วยงานย่อยมากขึ้น ยิ่งมีรายละเอียดแยกย่อยมากขึ้น อีกทั้งมีลักษณะรูปแบบมาตรฐานมากขึ้นกว่าองค์กรขนาดเล็ก สอดคล้องกับ มุกดา ศรีรงค์ และคณะ (2557, หน้า 234) กล่าวถึง แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ทำให้บุคคลปฏิบัติตนและแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เกิดความต้องการที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพราะบุคคลต้องการที่จะได้รับความรักจากบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับและเอาใจใส่จากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องด้วย สอดคล้องกับ วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ (2550, หน้า 42-43) ได้ศึกษา ปัจจัยทางจิตสังคม และคุณลักษณะครูจิตวิทยาแนะแนวที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนว พบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูจิตวิทยาแนะแนวแปรปรวน ไปตามขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจิตวิทยาแนะแนวที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการทำงานจิตวิทยาแนะแนวดีกว่าครูจิตวิทยาแนะแนวที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ บุญธรรม อ้วนกันยา (2551) ได้ศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

4.6 แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการนำมาใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพและปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดเวลา การรู้เท่าทันในการใช้เทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาของผู้เรียน ประสบการณ์ต่าง ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม การมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง จึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่จำกัดอยู่ที่การมีวุฒิทางการศึกษาเท่านั้น สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 (2557 ข, หน้า 39) กำหนดกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพ และพัฒนาตนก้าวหน้าในหน้าที่ของตนเองให้สูงขึ้น อีกทั้งจัดทำโครงการเสริมสร้างการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ แนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพตนเอง สามารถให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ สัมมา ธนินิธิ์ (2553, หน้า 133-134) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

4.7 แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตามรายได้ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความต้องการดำรงชีวิต พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท และครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนที่มีรายได้สูงย่อมมีโอกาสในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการใช้ชีวิตได้ดีกว่าครูผู้สอนที่มีรายได้น้อย สามารถสนองความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิต โอกาสในการเข้าร่วมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมากขึ้น ความก้าวหน้าสู่การพัฒนาตนเองโดยอาศัยพื้นฐานแรงจูงใจความต้องการด้านรายได้ที่สูงย่อมทำให้สามารถแสวงหาปัจจัยอื่น ๆ ตามมาด้วย สอดคล้องกับ สิริวรรณ สังข์ตระกูล (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศลบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน พิจารณาเป็นรายกลุ่มตามระดับเงินเดือน ระดับเงินเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ ระดับเงินเดือน 15,000-25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง ระดับเงินเดือน 15,000 บาท-25,000 บาท กับ ระดับเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับ ระดับเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก

5. การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกันสูง มีความมั่นคงในวิชาชีพ โดยการพัฒนาด้านตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและสัมพันธภาพที่ดี ต้องการเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ในสังคม การเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้วย ความต้องการได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกในกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่การทำงานเพื่อประสิทธิผลต่อตนเองและองค์กรทางสังคม สอดคล้องกับมูกดา สุขสยาม (2537, หน้า 154) กล่าวว่า อารมณ์เป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์โดยทั่วไป ถ้าเข้าใจเรื่องอารมณ์ดีแล้วก็จะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ดีขึ้น สอดคล้องกับสุรพล พยอมแย้ม (2545, หน้า 43) กล่าวว่า อำนาจในการจูงใจหรือศักยภาพที่จูงใจให้คนทำงาน (Motivation potential) เป็นส่วนกำหนดให้บุคคลปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ตามธรรมชาติแล้วแรงจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานเอง (Intranal work motivation) และความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ส่วนแต่เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าของคุณภาพงานและการเพิ่มผลผลิต ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการความก้าวหน้าในงานที่ตนทำมาก ๆ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนั้นจะต้องไม่มีความวิตกกังวลกับความมั่นคงในการทำงาน การได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมและไม่มีปัญหาการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป., หน้า 121) กล่าวถึง งานที่ต้องการปฏิบัติสัมพันธ์กับคนอื่น หรือการทำงานในทีมที่ไม่เป็นทางการ หรือการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นงานที่ต้องการความฉลาดทางอารมณ์ ถ้าคุณขาดระดับของความฉลาดทางอารมณ์ที่ต้องมีก่อน คุณไม่เพียงแต่พบว่ามันยากต่อการจัดการกับงานเท่านั้น แต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจอีกด้วย สอดคล้องกับญาดา หลาวเพชร (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของบิดา มารดา กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ สอดคล้องกับ นิตยา วิเศษยา (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์

ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับจิราพรณ์คะชาวงศ์ (2551) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Geery (1997) ได้ศึกษา นวัตกรรมของผู้บังคับการที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นิเทศงาน จำนวน 8 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถทั้งหมดของผู้บริหาร สอดคล้องกับ Holbrook (1997) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะของนักประพันธ์ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาของมหาวิทยาลัยอังกฤษ จำนวน 108 คน พบว่า ความสามารถหรือทักษะในการเขียนของนักประพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ และพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลงานและคะแนนในการเรียนด้วย สอดคล้องกับ Menhart (1998) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์: ความสำเร็จในงาน โดยศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ใน 4 ด้าน คือ การเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การระงับอารมณ์ หรือการควบคุมอารมณ์ ไม่แสดงความดีใจออกมาทันที การจัดการกับสิ่งที่ฝังใจหรือสิ่งประทับใจ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน ที่เข้ามาสมัครงาน (ปลอม หลอกว่าสมัครงาน) ผู้ทำการวิจัยสัมภาษณ์และบันทึกวิดีโอเทปเพื่อศึกษาถึงการควบคุมอารมณ์และปฏิกิริยาต่าง ๆ ร่วมด้วย ผลการวิจัยพบว่า ความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงาน (การนำไปใช้จริง) และความรู้สึกลงในแง่บวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่พึงปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 ด้านการตระหนักรู้ตนเองและด้านลักษณะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แต่อยู่ในสองอันดับสุดท้าย ดังนั้นด้านการตระหนักรู้ตนเอง ครูผู้สอน

ควรพัฒนาวิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเอง โดยเข้าใจสถานะทางอารมณ์ที่ประสบอยู่ เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ส่วนในด้านทักษะทางสังคมครูผู้สอนควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ด้วยการมีส่วนร่วมในการทำงานของกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การใช้วิธีการเจรจาด้วยเหตุผลในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคคลอื่นมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และสามารถพัฒนาองค์การให้มีความสามัคคี สร้างพลังในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์การไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และรายได้ของครูผู้สอน พบว่ามีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน ดังนั้นควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนด้านทักษะทางสังคมกับครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2) ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ครูผู้สอนที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่เกิน 20,000 บาท ด้านเอาใจเขามาใส่ใจเรากับครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และด้านการตระหนักรู้ตนเองกับครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน) ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2)

1.3 ระดับแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งถือว่าความต้องการดำรงชีวิตเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาแรงงูใจในการทำงานอย่างมาก ครูผู้สอนควรพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสร้างผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น การได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และรายได้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน หากมีจำนวนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สามารถทำให้ครูผู้สอนคลายความกังวลใจ และมีความมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างมีความสุข

1.4 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน และรายได้ของครูผู้สอน พบว่ามีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นควรพัฒนาแรงงูใจในการทำงานของครูผู้สอนด้านความต้องการดำรงชีวิตกับครูผู้สอนที่มีอายุ 18-30 ปี ครูผู้สอน

ที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท และด้านความต้องการสัมพันธ์กับครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ครูผู้สอนควรมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนไปพร้อมกัน โรงเรียนหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดอบรมหรือการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้แก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนด้านการตระหนักรู้ตนเอง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2.2 ควรศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจของครูผู้สอนด้านความต้องการสัมพันธ์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2.3 ควรศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2543). *คู่มือคลายเครียด*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์เกษตรกรแห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต. (2548). *คู่มือการจัดกิจกรรม “ฝึกคิดแก้ปัญหา พัฒนา EQ” สำหรับศูนย์เพื่อนใจ*
วัยรุ่น (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์เกษตรกรแห่งประเทศไทย.
- กานดา จันทร์เข้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนส โตร์.
- แก้วตา วงษ์รัศมี. (2554). *แรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรพร ลิ้มมันจริง. (2544). *จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จำนง ยินดี. (2547). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราพรรณ คะชาวงศ์. (2551). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ*
การดำเนินงานด้านบุคคลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม
เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (ม.ป.ป.). *ความฉลาดทางอารมณ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: K & P Book.
- ชานน ตรงดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงาน*
ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักโครงการบัณฑิตศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ชุติมา วงษ์สวัสดิ์. (2543). *ภาวะผู้นำกับความขัดแย้ง และเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ*
โรงพยาบาลสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ญาดา หลาวเพชร. (2544). *บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์*
ของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาพัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณรงค์ เส็งประชา. (2541). *มานุษยวิทยาประยุกต์ในการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็*
ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เดิมศักดิ์ คทวณิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเกชั่น.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). *ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์,*
 5(1), 19-21.
- ทัศนิกา ใจมั่น (2552). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*
การศึกษาระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา.*
 กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม : หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติ*
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6).* กรุงเทพฯ: จามจุรี
 โปรดักท์.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษางังหวัดสุรินทร์.
 วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุจรี ไชยมงคล. (2549). *ปัจจัยพื้นฐานทางครอบครัวและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพล*
ต่อพฤติกรรมของนิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี:
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตนรานุกูล. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดองค์กรพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์*
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน*
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษา มศว.มหาสารคาม, 30(1), 22-25.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว
 การพิมพ์.

- บุญธรรม อ้วนกันยา. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญมัน ชนาศุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- ปาริกา อัครนิवास. (2550). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับการปรับตัวทางสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา พัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2545). *จิตวิทยาครอบครัว (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *เจต โภสลด หรือ ปรีชาเชิงอารมณ์*. ใน *เอกสาร อธิวิ: ความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มาลี จุฑา. (2544). *การประยุกต์จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒนา.
- มุกดา สุขสमान. (2537). *มนุษย์: ภาวะกายและจิต (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มุกดา ศรียงค์, นवलศิริ เปาโรหิตย์, ศิริวรรณ สารขนาด, สุวิไล เรียงวัฒนสุข และนิภา แก้วศรีงาม. (2557). *จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2550). *พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา อักษร M-Z ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ริเอ็องรอง รัตนวิไลสกุล. (2540). *มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริม การสร้างตำรา งานเอกสารและการพิมพ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ฤดีมน ศรีสุพรรณ. (2543). *สังคมวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์. (2551). *ปัจจัยทางจิตสังคมและคุณลักษณะครุจิตวิทยาแนะแนวที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานของครุจิตวิทยาแนะแนว*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา*, 20(1), 37-47.

- วารสาร ศึกษาศาสตร์ (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). *เชาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2545). *จิตวิทยาพัฒนาการทุกช่วงวัย เล่ม 2* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2547). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ศศิธร ศิริพัฒน์โกศล. (2553). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศศิวิมล เพชรเสน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *หลักการจัดการศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมทรง สุวรรณเลิศ. (2543). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- สมพร สุทัศน์ีย์, ม.ร.ว.. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมมา รชนีทย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17. (2556). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์*. วันที่ค้นข้อมูล 21 เมษายน พ.ศ.2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.sesa17.go.th/html/?name=page&file=index&id=43>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17. (2557 ก). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ปรับปรุงครั้งที่ 1) พ.ศ. 2557-2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วันที่ค้นข้อมูล 18 เมษายน พ.ศ. 2557, เข้าถึงได้จาก http://www.sesa17.go.th/joomla/images/Development_Plan_57-58_Chan_-2.pdf

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2557 ๗). รายงานผลการดำเนินงานประจำ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 .
วันที่ค้นข้อมูล 18 เมษายน พ.ศ.2557, เข้าถึงได้จาก [http://www.sesa17.go.th/joomla/
index.php/2014-03-14-10-54-51/2014-03-14-10-52-11/444-2015-02-09-02-37-48.pdf](http://www.sesa17.go.th/joomla/index.php/2014-03-14-10-54-51/2014-03-14-10-52-11/444-2015-02-09-02-37-48.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). เข้าถึงได้จาก [http://www.nesdb.go.th/
Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf](http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf)
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สิริลักษณ์ ตู้อังคะ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริวรรณ สังข์ตระกูล. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาลวัดกลางคอน
เมืองชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2552). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- สุขใจ บุญเกื้อ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาม
นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุชาติ โสภประยูร และวรรณิ โสภประยูร. (2543). เพศศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชานุช พันธนิยะ. (2553). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.
วารสารวิทยบริการ, 21(2), 64.

- สุนทร สังข์วงศ์. (2555). *แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุรพล พยอมเข้ม. (2545). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กาญจนบุรี: ชรรเมธี-สหภาพพัฒนาการพิมพ์.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 12).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2546). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth.* New York: Free Press.
- Algier, C. J. (2005). *Job satisfaction, leadership styles, and teaching practices among CNMI public elementary school teacher (commonwealth of The northern Mariana Island).* Available from <http://www.lib.com/dissertations/fullcit/3131494>
- Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-I): Technical manual.* Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organization.* New York: Penguin Putnam.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.).* New York: Haper Collins.
- Domjan, M. (1996). *The essentials of conditioning and learning.* Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. HR noshade.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of organizational behavior: An applied perspective.* Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Geery, L. J. (1997). *A exploratory study of the ways in which superintendents use their emotional intelligence to address conflict in their educational organizations (leadership).* USA: University of LaVernce.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence.* New York: Bantam Books.
- Goodson, T. J. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teachers in selected Alabama school. *Dissertation Abstracts International, 45(12), 3545-A.*

- Graves, J. G. (1999). *Emotional intelligence and cognitive ability: Predicting performance in job simulate activities*. Doctoral dissertation, California School of Professional Psychology San Diego.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behavior, leading human resources* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Holbrook, W. L. (1997). A study of the relationships between emotional intelligence and basic writers' skills. *Dissertation Abstracts International Section B: Sciences & Engineering*, 58(7), 2631.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lam, L. T. (1998). *Emotional intelligence: Implications for individual performance*. Texas: Texas Tech University.
- Lovell, B. (1980). *Emerging cosmology: Convergence*. New York: Greenwood Press.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practices*. (3rd ed.). Australia: Wadsworth.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mataheru, F. (1995). A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia. *Dissertation Abstracts International*, 45(9), 2716-A.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (eds), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Education implication*. New York: Basic Books.
- Menhart, S. P. (1998). *Emotional intelligence: An alternative explanation of career success development of a multi-componential theory of emotional intelligence and its relationship to interview outcomes (affect)*. Florida: University of South Florida.
- Ogomaka, U. J. (1986). *The factors which motivate California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high schools*. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3563-A.

- Sager, R. (1992). *The effect of school entrance age on the academic achievement of elementary school children with below-average intelligence*. Bloomington: Indiana University.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial & organization psychology; research and practice*. New York: John Willey & Sons.
- Steer, R., & Postler, L. (1991). *Motivation and Work Behavior* (4th ed). Singapore: McGraw-Hall.
- Stewart, J. H. (1997). *Practical intelligence: Assessing its convergent and discriminant validity with social emotional, and academic intelligence (tacit knowledge, constructive thinking)*. Hattiesburg: The University of Southern Mississippi.
- Sutano, P. (1998). *Gender differences on the emotional intelligence inventory (EQI) (marital status)*. of Alabama: The University of Alabama.
- Wagner, R. K., & Sternberg, R. J. (1985). *Practical intelligence in realwork pursuits: The role of tacit knowledge*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 458.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at work: The unteperedge for success*. San Francisco: Jossey Bass.
- Woolfolk, A. E. (1993). *Educational psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wukovits, G. (2005). *Factors in job satisfaction of high school mathematics teacher in bexar county*. Available from <http://www.lib.Uni.com/dissertations/fulleit>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา โทร.๒๐๕๒
 ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๑๒๑๒ วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยนายปิ่นนัท วลาบูรณ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(สำเนา)

ที่ ศร ๖๖๒๑/ว ๘๔๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบัณฑิต วลาบุรณ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ หนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับให้ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอความแสดงนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๓ โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘-๑๕๗๕-๘๕๔๕

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๘๔๘

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายปีณทัต วลาบุรณ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอความแสดงนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศรีสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๓ โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘-๑๕๖๕-๘๕๔๕

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ของนายปิณณฑิต วลาบูรณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามทั้งหมดในครั้งนี้จะถือเป็นความลับและผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวสังคมของครูผู้สอน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน จำนวน 28 ข้อ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

4. แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคมของครูผู้สอน

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - () เพศชาย
 - () เพศหญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุอยู่ในช่วงใด
 - () อายุ 18 ปี-30 ปี
 - () มากกว่า 30 ปี-40 ปี
 - () มากกว่า 40 ปี-60 ปี
3. ปัจจุบันท่านเป็นครูผู้สอนในตำแหน่งใด
 - () ครูอัตราจ้าง
 - () พนักงานราชการ (ตำแหน่งครูผู้สอน)
 - () ครูผู้ช่วย
 - () ครู (คศ.1) หรือครูชำนาญการ (คศ.2)
 - () ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า
4. สถานภาพบุคคลของท่านในปัจจุบัน คือ
 - () โสด
 - () สมรส
 - () หย่าร้าง
5. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน คือ
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน)
 - () โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 คน แต่ไม่เกิน 1,500 คน)
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน แต่ไม่เกิน 2,500 คน)
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)
6. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือเทียบเท่า
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก

7. รายได้จากการปฏิบัติงานสอนของท่าน (หมายถึง รายได้รวมกันจากเงินเดือน เงินค่าครองชีพ เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ) จากสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน คือ

- () ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท
- () ตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท
- () ตั้งแต่ 30,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท
- () ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อความนั้นว่า ตรงกับคุณลักษณะหรือความสามารถของท่านตามความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด และ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ท่านต้องการเพียงคำตอบเดียว

| ข้อ | คุณลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ | จริง มาก ที่สุด | จริง มาก | ค่อนข้าง จริง | จริง บ้าง ครั้ง | ไม่ จริง | สำหรับ ผู้วิจัย |
|-------------------------------|--|-----------------------|-------------|------------------|-----------------------|-------------|--------------------|
| ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | | | | | | | |
| 1 | ท่านสามารถบอกได้ถึงอารมณ์ที่กำลังประสบอยู่ | | | | | | |
| 2 | ท่านรู้ถึงจุดด้อยในตนเอง | | | | | | |
| 3 | ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | | | | | | |
| ด้านการควบคุมตนเอง | | | | | | | |
| 4 | เมื่อเกิดอาการเครียดท่านสามารถผ่อนคลายอารมณ์เครียดนั้นได้โดยเร็ว | | | | | | |
| 5 | ท่านคิดว่าเพื่อน ๆ ใฝ่ใจในความซื่อสัตย์ของท่านที่มีต่อเขา | | | | | | |
| 6 | ท่านพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่คิดว่าทำผิด | | | | | | |
| 7 | ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนใหม่ได้เร็ว | | | | | | |
| 8 | ท่านยอมรับความคิดเห็นที่ดีของผู้อื่น | | | | | | |
| ด้านการสร้างแรงงูใจ | | | | | | | |
| 9 | ท่านสามารถปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ | | | | | | |
| 10 | ท่านยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม | | | | | | |
| 11 | ท่านชอบอ่านหนังสือเพื่อพัฒนาความคิดของตนเอง | | | | | | |
| 12 | ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ท่านมีความเข้มแข็งและอดทน | | | | | | |

| ข้อ | คุณลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ | จริง มาก ที่สุด | จริง มาก | ค่อนข้าง จริง | จริง บ้าง ครั้ง | ไม่ จริง | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---------------------------|---|-----------------------|-------------|------------------|-----------------------|-------------|--------------------|
| ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | | | | | | | |
| 13 | ท่านสามารถรับรู้ความรู้สึกของเพื่อน จากการสังเกตสีหน้าและพฤติกรรม ที่แสดงออก | | | | | | |
| 14 | ภาระหน้าที่ของกลุ่ม ท่านพิจารณา มอบหมายงานจากความรู้ความสามารถ ของเพื่อนแต่ละคนภายในกลุ่ม | | | | | | |
| 15 | ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อเขามีปัญหา | | | | | | |
| 16 | ท่านยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของผู้อื่น | | | | | | |
| 17 | ท่านสามารถรู้ถึงความคิดเห็นของกลุ่มได้ | | | | | | |
| ด้านลักษณะทางสังคม | | | | | | | |
| 18 | ท่านสามารถพูดจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย กับท่าน | | | | | | |
| 19 | ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจตาม ความตั้งใจที่ท่านจะบอก | | | | | | |
| 20 | ท่านสามารถเจรจาแก้ไขข้อขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มได้ | | | | | | |
| 21 | ท่านสามารถเป็นผู้นำในการทำกิจกรรม กลุ่มได้ | | | | | | |
| 22 | ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงาน ของกลุ่มให้ดีขึ้น | | | | | | |
| 23 | ท่านทำงานกลุ่มอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน | | | | | | |
| 24 | ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม | | | | | | |
| 25 | ท่านสร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิก ในกลุ่ม | | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ และพิจารณาว่าในช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนี้ ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด อันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งตอบแทนในการทำงานตามหน้าที่แต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องแรงจูงใจที่ตรงกับระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

| ข้อ | แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--------------------------|--|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|--------------------|
| | | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | |
| ด้านความต้องการดำรงชีวิต | | | | | | | |
| 1 | รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ | | | | | | |
| 2 | ที่พักอาศัยของท่านมีความสะดวกสบาย | | | | | | |
| 3 | ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม | | | | | | |
| 4 | ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 5 | ความเพียงพอด้านวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 6 | งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและปลอดภัย | | | | | | |
| 7 | การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม | | | | | | |
| 8 | การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภาระงาน | | | | | | |

| ข้อ | แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--------------------------|---|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|--------------------|
| | | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | |
| ด้านความต้องการดำรงชีวิต | | | | | | | |
| 9 | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 10 | ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิ | | | | | | |
| 11 | ได้รับรู้นโยบายการบริหารของโรงเรียน | | | | | | |
| 12 | ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ | | | | | | |
| ด้านความต้องการสัมพันธ์ | | | | | | | |
| 13 | ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร | | | | | | |
| 14 | การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 15 | การมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ | | | | | | |
| 16 | ท่านมีความรู้สึกอยู่เสมอว่ามีความสำคัญต่อโรงเรียน | | | | | | |
| 17 | ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | | |
| 18 | เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความสามารถของท่าน | | | | | | |
| 18 | การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน | | | | | | |

| ข้อ | แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|--|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|--------------------|
| | | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | |
| 19 | การได้รับโอกาสเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ | | | | | | |
| ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า | | | | | | | |
| 20 | การได้รับโอกาสเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ | | | | | | |
| 21 | การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือ ระดับให้สูงขึ้นตามคุณภาพของผลงาน | | | | | | |
| 22 | การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานสำคัญ | | | | | | |
| 23 | การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ | | | | | | |
| 24 | การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด | | | | | | |
| 25 | การได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น | | | | | | |
| 26 | การได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | | |
| 27 | การได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงาน ทางวิชาการ | | | | | | |
| 28 | การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น | | | | | | |

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นายปณต วัฒบูรณ์ นิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ภาคผนวก ค

- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตารางที่ 43 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) |
|-----|-----------------------------|-----|-----------------------------|
| 1 | .82 | 14 | .82 |
| 2 | .47 | 15 | .56 |
| 3 | .70 | 16 | .64 |
| 4 | .59 | 17 | .45 |
| 5 | .53 | 18 | .71 |
| 6 | .64 | 19 | .71 |
| 7 | .61 | 20 | .72 |
| 8 | .52 | 21 | .62 |
| 9 | .72 | 22 | .74 |
| 10 | .59 | 23 | .67 |
| 11 | .59 | 24 | .57 |
| 12 | .59 | 25 | .67 |
| 13 | .55 | | |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .95

ตารางที่ 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) |
|-----|-----------------------------|-----|-----------------------------|
| 1 | .48 | 15 | .36 |
| 2 | .43 | 16 | .72 |
| 3 | .62 | 17 | .64 |
| 4 | .58 | 18 | .60 |
| 5 | .56 | 19 | .43 |
| 6 | .58 | 20 | .56 |
| 7 | .51 | 21 | .51 |
| 8 | .47 | 22 | .73 |
| 9 | .75 | 23 | .75 |
| 10 | .48 | 24 | .54 |
| 11 | .31 | 25 | .66 |
| 12 | .57 | 26 | .64 |
| 13 | .56 | 27 | .48 |
| 14 | .57 | 28 | .40 |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .93

ภาคผนวก ง

- ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านการตระหนักรู้ตนเอง โดยรวมและรายด้าน
- ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านการควบคุมตนเอง โดยรวมและรายด้าน
- ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้าน
- ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยรวมและรายด้าน
- ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านลักษณะทางสังคม โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านการตระหนักรู้ตนเอง โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ด้านการตระหนักรู้ตนเอง | $n = 267$ | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ท่านสามารถบอกได้ถึงอารมณ์ที่กำลังประสบอยู่ | 4.19 | .64 | มาก | 1 |
| 2. ท่านรู้ถึงจุดด้อยในตนเอง | 4.09 | .73 | มาก | 2 |
| 3. ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | 3.93 | .78 | มาก | 3 |
| รวม | 4.07 | .53 | มาก | - |

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ด้านการควบคุมตนเอง | $n = 267$ | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 4. เมื่อเกิดอาการเครียดท่านสามารถผ่อนคลายอารมณ์ เครียดนั้นได้โดยเร็ว | 3.74 | .93 | มาก | 5 |
| 5. ท่านคิดว่าเพื่อน ๆ ใฝ่ใจในความซื่อสัตย์ของท่าน ที่มีต่อเขา | 4.10 | .75 | มาก | 3 |
| 6. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่คิดว่าทำผิด | 4.31 | .63 | มาก | 2 |
| 7. ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนใหม่ได้เร็ว | 4.00 | .81 | มาก | 4 |
| 8. ท่านยอมรับความคิดเห็นที่ดีของผู้อื่น | 4.34 | .62 | มาก | 1 |
| รวม | 4.10 | .52 | มาก | - |

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงจูงใจ | <i>n</i> = 267 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 9. ท่านสามารถปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ | 4.03 | .70 | มาก | 3 |
| 10. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม | 4.20 | .65 | มาก | 2 |
| 11. ท่านชอบอ่านหนังสือเพื่อพัฒนาความคิดของ ท่านเอง | 3.98 | .79 | มาก | 4 |
| 12. ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ท่าน มีความเข้มแข็งและอดทน | 4.21 | .66 | มาก | 1 |
| รวม | 4.10 | .49 | มาก | - |

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | <i>n</i> = 267 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 13. ท่านสามารถรับรู้ความรู้สึกของเพื่อนจากการ สังเกตสีหน้าและพฤติกรรมที่แสดงออก | 4.24 | .68 | มาก | 3 |
| 14. ภาระหน้าที่ของกลุ่ม ท่านพิจารณาอบหมายงาน จากความรู้ความสามารถของเพื่อนแต่ละคนภายในกลุ่ม | 4.12 | .67 | มาก | 4 |
| 15. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเขามีปัญหา | 4.33 | .64 | มาก | 1 |
| 16. ท่านยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของผู้อื่น | 4.28 | .63 | มาก | 2 |
| 17. ท่านสามารถรู้ถึงความคิดเห็นของกลุ่มได้ | 4.05 | .71 | มาก | 5 |
| รวม | 4.20 | .47 | มาก | - |

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านลักษณะทางสังคม โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ด้านลักษณะทางสังคม | <i>n</i> = 267 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 18. ท่านสามารถพูดจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับท่าน | 3.82 | .87 | มาก | 8 |
| 19. ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจตามความตั้งใจ ที่ท่านจะบอก | 3.94 | .80 | มาก | 5 |
| 20. ท่านสามารถเจรจาแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในกลุ่มได้ | 3.88 | .89 | มาก | 6 |
| 21. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมกลุ่มได้ | 3.85 | .91 | มาก | 7 |
| 22. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานของกลุ่ม ให้ดีขึ้น | 4.03 | .77 | มาก | 4 |
| 23. ท่านทำงานกลุ่มอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน | 4.30 | .70 | มาก | 2 |
| 24. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม | 4.40 | .59 | มาก | 1 |
| 25. ท่านสร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิกในกลุ่ม | 4.24 | .67 | มาก | 3 |
| รวม | 4.06 | .57 | มาก | - |

ภาคผนวก จ

- ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับแรงงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายด้าน
- ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับแรงงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้าน
- ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับแรงงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ด้านความต้องการดำรงชีวิต | n = 267 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ | 3.79 | 1.03 | มาก | 11 |
| 2. ที่พักอาศัยของท่านมีความสะดวกสบาย | 4.12 | .81 | มาก | 5 |
| 3. ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม | 4.00 | .82 | มาก | 7 |
| 4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 4.06 | .77 | มาก | 6 |
| 5. ความเพียงพอด้านวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน | 3.93 | .92 | มาก | 9 |
| 6. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและปลอดภัย | 4.32 | .77 | มาก | 2 |
| 7. การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม | 3.79 | .92 | มาก | 10 |
| 8. การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภาระงาน | 3.93 | .88 | มาก | 8 |
| 9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน | 4.35 | .66 | มาก | 1 |
| 10. ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิ | 4.30 | .60 | มาก | 3 |
| 11. ได้รับรู้นโยบายการบริหารของโรงเรียน | 4.17 | .71 | มาก | 4 |
| 12. ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ | | | | |
| รวม | 4.05 | .53 | มาก | - |

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ด้านความต้องการสัมพันธ์ | <i>n</i> = 267 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 13. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีลักษณะ เป็นกัลยาณมิตร | 4.12 | .70 | มาก | 5 |
| 14. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน | 4.29 | .56 | มาก | 2 |
| 15. การมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ | 4.33 | .55 | มาก | 1 |
| 16. ท่านมีความรู้สึกอยู่เสมอว่ามีความสำคัญต่อ โรงเรียน | 4.03 | .77 | มาก | 7 |
| 17. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน | 4.06 | .69 | มาก | 6 |
| 18. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความสามารถของท่าน | 4.16 | .63 | มาก | 4 |
| 19. การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน | 4.18 | .63 | มาก | 3 |
| รวม | 4.17 | .46 | มาก | - |

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า | n = 267 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 20. การได้รับ โอกาสเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ | 4.24 | .60 | มาก | 1 |
| 21. การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับ ให้สูงขึ้นตามคุณภาพของผลงาน | 3.94 | .75 | มาก | 9 |
| 22. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงาน สำคัญ | 4.00 | .72 | มาก | 8 |
| 23. การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ | 4.11 | .71 | มาก | 6 |
| 24. การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด | 4.16 | .60 | มาก | 2 |
| 25. การได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมี ผลการปฏิบัติงานดีเด่น | 4.01 | .72 | มาก | 7 |
| 26. การได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.16 | .65 | มาก | 3 |
| 27. การได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ | 4.13 | .59 | มาก | 4 |
| 28. การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 4.13 | .68 | มาก | 5 |
| รวม | 4.10 | .49 | มาก | - |