

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แบ่งการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นเนื้อหาสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
3. ทักษะการบริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. โมเดลเชิงสาเหตุ

การบริหารการศึกษาเอกชนและโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ความเป็นมาและความสำคัญของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

การศึกษาเอกชนเริ่มตั้งแต่สมัยอยุธยาตอนปลาย ในสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ราวปี พ.ศ. 2199 - 2231 จากจดหมายเหตุของมองซิเออร์ลาลันแยร์ กล่าวว่า เจ้าพระยาวิชาเยนทร์ได้สร้างโรงเรียนราษฎร์ ในสมัยนั้น 3 โรง คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมัสแพนด์ และโรงเรียนสามเณร การศึกษาได้ดำเนินการมาเรื่อย ๆ จนถึงสมัยกรุงธนบุรี ปี 2310 - 2325 และกรุงรัตนโกสินทร์ ตอนต้น ปี 2325 - 2411 มีเพียงเด็กผู้ชายเท่านั้นที่ได้เรียนหนังสือ เด็กผู้หญิงไม่มีโอกาสได้เรียน จะอยู่เฝ้าบ้านหรือไม่ก็ส่งไปเป็นสนมในวัง เรียนรู้การทำครัว เย็บปักถักร้อย และมารยาทไทย แม้ว่าประเทศไทยจะติดต่อค้าขายกับต่างประเทศแต่การศึกษายังจัดอยู่ในวัด เปิดโอกาสให้เด็กผู้ชายได้เล่าเรียน เขียน อ่าน เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2531)

ในปี พ.ศ. 2525 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2525 โดยปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ ให้ทันสมัยเพื่อรองรับการขยายตัวทางการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมให้โอกาสเอกชนที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษามาแบ่งเบาภาระของรัฐ พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้บัญญัติเพิ่มเติมเรื่องคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ลักษณะ และการจัดตั้งโรงเรียน การบริหารและควบคุมโรงเรียน จรรยา มารยาท วินัยและหน้าที่

การอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือโรงเรียนครูใหญ่ ครู และด้านอื่น ๆ เพื่อควบคุม และกำกับ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพ นับเป็นจุดเริ่มต้นที่รัฐส่งเสริมการศึกษา เอกชนอย่างจริงจัง โดยให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน และใน พ.ศ. 2544 จวบจน ปัจจุบัน โรงเรียนเอกชนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่ง การศึกษาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
2. โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา
3. โรงเรียนเอกชนประเภทการศึกษาพิเศษ
4. โรงเรียนเอกชนศาสนาอิสลาม

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โรงเรียนเอกชนไปสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามโครงสร้าง การปฏิรูปการศึกษาว่าด้วยโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ

จากการปฏิรูปการศึกษา มีสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนคือ รัฐบาลสนับสนุน โรงเรียนเอกชน โดยดำเนินการให้มีกองทุนอุดหนุน โรงเรียนเอกชน นโยบายให้ โรงเรียนเอกชนเก็บค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษาได้ตามความเหมาะสม การจัดให้มีเงินยืม เรียน นโยบายคุ้มครองการศึกษา กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และอื่น ๆ ก่อให้เกิดความมั่นใจ แก่ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชน ทำให้การบริหารจัดการเกิดความก้าวหน้า และสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542)

การจัดการศึกษาและการบริหารอาชีวศึกษาเอกชน

แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรม มากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม การอาชีวศึกษา เริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุใน โครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษซึ่งหมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความ ชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษาสอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้ง โรงเรียนอาชีวศึกษา แห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้ง โรงเรียน เพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถม และโรงเรียนกสิกรรม

ในปัจจุบัน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้นเป็นสถานศึกษาที่เปิดดำเนินการโดยเอกชน ทั้งส่วนบุคคล นิติบุคคล และสมาคมการกุศล มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการการศึกษา ด้านการอาชีพ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านแรงงาน เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐ ในการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตลอดชีวิต โดยอาศัยรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการศึกษา ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และ การศึกษาตามอัธยาศัยจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตและวิถีชีวิต รัฐส่งเสริมให้เอกชนเปิดโรงเรียนเพื่อ สอนวิชาอาชีพควบคู่กับการสอนวิชาสามัญ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ใช้เวลาใน การศึกษา 3 ปี โดยรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษา และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ใช้เวลาการศึกษา 2-3 ปี โดยรับนักศึกษาที่จบในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเข้าศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้ขยายเติบโตมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบัน มีโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 383 โรง มีครูจำนวน 32,186 คน และนักเรียน จำนวน 1,505,460 คน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2547) ในการบริหาร โรงเรียนเอกชนนั้น กลุ่มของผู้บริหารจะประกอบไปด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ โดยแต่ละตำแหน่งนั้นได้กำหนดคุณสมบัติไว้ดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525, 2525)

คุณสมบัติของผู้รับใบอนุญาต (ผู้ขอจัดตั้งโรงเรียนเอกชน)

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
2. มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
3. มีทรัพย์สินพอเพียง
4. มีความรู้ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ กรณี

ขอจัดตั้งโรงเรียนเฉพาะหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และจะต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่า ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือเทียบเท่า หากขอจัดตั้ง โรงเรียนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

5. มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี
6. ไม่ฝักใฝ่ หรือเลื่อมใสลัทธิที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อ

การปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ

7. ไม่เคยถูกออกจากราชการ โดยมีความผิด เว้นแต่ได้ถูกออกจากราชการมานานแล้ว ไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน

8. ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เว้นแต่ได้ถูกเพิกถอนใบอนุญาต ดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน

9. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

10. ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษที่ผู้อนุญาต เห็นว่าไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือเป็น

ความผิดกฎหมาย และได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน
กรณีผู้ขอจัดตั้งโรงเรียนเป็นนิติบุคคลจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา
 2. มีทรัพย์สินหรือฐานะพอที่จะดำเนินการโรงเรียนได้
 3. นิติบุคคลที่เป็นบริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนจะต้องมีทุน หรือจำนวนหุ้น เป็นของ
ผู้ถือหุ้น หรือผู้เป็นหุ้น ส่วนที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนทุน หรือจำนวนหุ้น
ทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้น หรือเป็นหุ้นส่วนที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ
จำนวนผู้ถือหุ้นหรือผู้เป็นหุ้นส่วนทั้งหมด
 4. นิติบุคคลที่เป็นมูลนิธิจะต้องมีกรรมการมูลนิธิที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ
จำนวนกรรมการบริหารทั้งหมด
 5. นิติบุคคลที่เป็นสมาคมหรือสหกรณ์จะต้องมีกรรมการที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า
กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และสมาชิกของสมาคมหรือสหกรณ์ต้องมีสัญชาติไทย
ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด
 6. ผู้จัดการนิติบุคคล หรือผู้แทนของนิติบุคคลต้องมีคุณสมบัติตามข้อ (1) (2) (5) (6) (7)
(9) และ (10) ของผู้จัดตั้งโรงเรียนที่เป็นบุคคลธรรมดา
- คุณสมบัติของผู้จัดการ
1. มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน
 2. มีความรู้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง
อนุปริญญา หรือเทียบเท่ากรณีขอจัดตั้งโรงเรียนที่เปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ
จะต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี กรณีขอจัดตั้งโรงเรียนที่เปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาชีพเทคนิค หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง
 3. ไม่เป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง
- คุณสมบัติของครูใหญ่
1. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน
 2. ได้รับอนุญาตให้เป็นครูตามมาตรา 39
 3. มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และมีประสบการณ์เป็นครูไม่น้อยกว่า
3 ปี หรืออาจมีความรู้ทางสาขาอื่นไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ต้องมีความรู้ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ หรือมีความรู้
วิชาชีพครูจากสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 16 หน่วยกิต ควบคู่ไปด้วย และจะต้องมีประสบการณ์
ทางการเป็นครูไม่น้อยกว่า 3 ปี เช่นเดียวกัน

4. ไม่เป็นโรคตามที่กำหนดในกฎกระทรวงทั้งนี้ ครูใหญ่จะต้องทำงานประจำอยู่ที่โรงเรียนตลอดเวลาที่มีการสอน เว้นแต่จะมีเหตุอันสมควรตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ตำแหน่งนี้อาจเป็นบุคคลเดียวกันได้หากมีคุณสมบัติครบถ้วน

ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันดังนี้

1. จัดให้นักเรียนได้รับการศึกษาตลอดเวลาที่โรงเรียนเปิดทำการสอน
2. รักษาความสงบเรียบร้อยตลอดเวลาที่มีนักเรียนอยู่ในโรงเรียนรวมทั้งสอดส่องระมัดระวังมิให้มีการดำเนินการอันเป็นภัยต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนในบริเวณโรงเรียน

ผู้จัดการและครูใหญ่ต้องจัดให้มีทะเบียนครู ทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อนักเรียน ทะเบียนประวัติของโรงเรียน การประเมินผลการเรียน สมุดหมายเหตุรายวัน สมุดลงเวลาทำงานของครูและเอกสารอื่นที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ซึ่งจะต้องจัดทำให้อุญต้องตามความเป็นจริง และเก็บรักษาไว้ให้อยู่ในสภาพที่ตรวจสอบได้ เว้นแต่ได้รับการยกเว้น หรือผ่อนผันจากผู้อนุญาต ทั้งนี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครู ต้องมีจรรยาและมีมารยาทอันดีงาม และต้องปฏิบัติตามให้อยู่ในวินัยและหน้าที่ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ครูใหญ่และครูต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย จรรยา มารยาท และวินัยตามระเบียบประเพณีของครูตามที่คุรุสภากำหนด และตามระเบียบของโรงเรียนที่ตนมีหน้าที่ทำการสอนซึ่งได้รับอนุมัติจากผู้อนุญาตด้วย

นโยบายการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง 2545 ประกอบด้วยข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาและด้านอื่น ๆ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การนำกฎหมายการศึกษาไปปฏิบัติในระดับโรงเรียนสถานศึกษา โดยการสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่ผู้เรียนตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาสำนึกในความเป็นไทย การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งมั่นในกระบวนการพัฒนาให้คนไทยเป็นคนเก่งและคนดีก้าวสู่สหัสวรรษใหม่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 ก, หน้า 19) นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 ข, หน้า 18)

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับให้สูงขึ้น และจัดบริการอย่างกว้างขวางทั่วถึง และมีคุณภาพเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพ
2. การพัฒนาสุขภาพ พาลานามัย เพื่อให้ปวงชนชาวไทยมีสุขภาพ พาลานามัยสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ

3. พัฒนาจริยธรรม คุณธรรม ให้เป็นแก่นสารในการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์สุขและสันติภาพแห่งตน สังคมไทย และสังคมโลก โดยมีศาสนาและวัฒนธรรมเป็นรากฐานในการพัฒนา

4. การผลิตและการพัฒนากำลังคนระดับต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้เต็มศักยภาพซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นกำลังในการพัฒนาชุมชนและประเทศโดยรวม

5. การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์ที่ยั่งยืนและสมดุล

6. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบทอดศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติให้เป็นรากฐานของการดำรงชีวิตตามวิถีชีวิตไทย

7. การพัฒนาการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในยุคโลกาภิวัตน์

8. การพัฒนาประชาธิปไตย ให้ปวงชนชาวไทยรู้จักสิทธิ หน้าที่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคมไทย และประเทศชาติ

นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

รัฐบาลจำเป็นต้องสนับสนุนส่งเสริม เปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด แต่รัฐจะต้องดูแลให้สถานศึกษาของเอกชนทุกระดับ ทุกประเภททั้งที่จัดเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียนดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการทางการศึกษา ทั้งนี้การศึกษาที่เอกชนจัดจะต้องไม่แสวงหาผลกำไรเกินควรสำหรับในยุคปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานสนับสนุนการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานและคุณภาพเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนี้

1. ปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหา สาระ กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขั้นคว่ำ และวิจัย และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
3. ดำเนินการส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพครู ผู้บริหาร เน้นการฝึกอบรมครู และผลิตครูให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีต่อวิชาการที่สอน เพื่อให้องค์ความรู้ไปสู่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายและแนวการจัดการศึกษาไว้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 ข, หน้า 19)

1. ด้านการบริหาร

1.1 ปรับปรุงองค์กรและปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนให้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ควบคุม กำกับโรงเรียนเอกชนให้ดำเนินการกิจการสอดคล้องตามระเบียบกฎหมาย และนโยบายรัฐบาล

1.4 ควบคุมและส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงเสถียรภาพทางการเมือง ในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ และปลูกฝังความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

1.5 ส่งเสริมการบริหารโรงเรียนเอกชนให้มีความมั่นคง และคล่องตัวทุกด้าน

1.6 ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและแก้ปัญหาความไม่เป็นธรรมในสังคม

1.7 ควบคุมส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การสงเคราะห์ โรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านปริมาณ

2.1 จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดโรงเรียนราษฎร์การกุศลให้มากขึ้นเป็นพิเศษ

2.2 จะส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา และอาชีวศึกษา

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

3.2 ปรับปรุงมาตรฐาน คุณภาพโรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

3.3 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์เป็นประมุข

แนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาไทยในอนาคต ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รัฐบาลยังคงให้การส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับ ประถมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา การจัดการศึกษาใดที่มีคุณภาพรัฐบาลก็จะสนับสนุนต่อไป เอกชนจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงกว่า ดีกว่าโรงเรียน รัฐบาล จึงทำให้ประชาชนส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชน บทบาทและหน้าที่โรงเรียน เอกชน ยุคปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินการตามนโยบายจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติ ฉบับที่ 9 ปี 2545-2549 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) โดยได้ กำหนดภารกิจหลัก เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายให้จัดการศึกษาเป็นเลิศ โดย โรงเรียนมีคุณภาพ การเรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานสูงในระดับสากล ภายใน ปี 2550 กำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาว่า การศึกษาต้องพัฒนาคนให้ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี การศึกษาต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติในการจัดการเรียน การสอนมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีรูปแบบการศึกษาหลากหลาย

สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 7-8) คือ

1. การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน เน้นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองเต็มศักยภาพ ประเมินผลการเรียนจากการปฏิบัติจริง ปรับบทบาทครู จากผู้ถ่ายทอดเป็นผู้ชี้แนวทางในการเรียนให้ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2. การปฏิรูปหลักสูตร เน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมีกระบวนการและเนื้อหาที่ครอบคลุม เชื่อมโยงและต่อเนื่องทุกระดับการศึกษา และประเภทการศึกษา ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณธรรม จริยธรรม เน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และให้แต่ละท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับที่เหมาะสมกับตนเองได้ สำหรับส่วนกลางจะจัดทำหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสาระการเรียนรู้

3. การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้นการปรับกระบวนการผลิต การใช้และการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดจนปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา

4. การปฏิรูประบบบริหารและจัดการ เน้นการจัดระบบการบริหารจัดการที่มีเอกภาพ กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เน้นสถานศึกษาให้เป็นหน่วยวางแผนยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา ในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคคล กำกับ ติดตาม ประเมินผลที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

อารมณ์ (Emotions)

อารมณ์เป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ได้ แต่ที่ผ่านมามีการกล่าวถึงเรื่องนี้ในวิชาพฤติกรรมมองค่อนข้างน้อยมาก เนื่องจากเชื่อกันว่าอารมณ์เป็นเรื่องที่ไร้เหตุผล หรือไม่ก็มองอารมณ์ว่าเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากเสียหาย ที่ควรหลีกเลี่ยงเป็นการเสียเวลาโดยใช่เหตุ อารมณ์เป็นเพียงหนึ่งกลุ่มของกระบวนการทางสมอง ขั้นพื้นฐานที่มีสี่กลุ่มนี้คือ แรงจูงใจ (Motivation) อารมณ์ (Emotion) การคิด (Cognition) และจิตสำนึก (Consciousness) มีสิ่งที่พิจารณาพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ 5 ด้าน คือ การทำลาย การเข้าใกล้ การหนี การหยุดพฤติกรรม และน้ำเสียง

หน้าที่ของอารมณ์

คำว่า Emotion มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินที่มีความหมายว่า การเคลื่อนที่ (Movement) ซึ่งมีความคิดที่ว่า อารมณ์ เป็นตัวนำและตัวเร่งให้เกิดพฤติกรรม อารมณ์ของมนุษย์ซับซ้อนมากกว่าสัตว์อื่น ๆ มนุษย์เป็นสัตว์ที่หัวเราะได้เมื่อมีความสุข และร้องไห้ได้เมื่อเศร้า เหตุใดจึงมีอารมณ์ อารมณ์จะกระตุ้นช่วยให้รวบรวมประสบการณ์นำไปสู่การกระทำ และสื่อสารถึงการกระทำ พบได้ดังนี้ มีตัวเร่งให้เกิดพฤติกรรม (Arousal) ก่อเกิดการรวบรวมอารมณ์ มีตัวนำและตัวสนับสนุนให้มีการกระทำต่อไป ส่งการสื่อสารที่เกี่ยวข้องเป็นรูปแบบสัญญาณต่าง ๆ ได้ (Frijda, 1986)

นักวิชาการในปัจจุบันได้หันมาให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องอารมณ์เพราะตระหนักว่าคนที่เรียนเก่งมีความฉลาดทางสติปัญญาดี ก็น่าจะประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่ความฉลาดทางสติปัญญาด้อยกว่า แต่ความจริงมิได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป ทำให้นักวิจัยเริ่มตระหนักว่าความฉลาดทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถใช้ทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทำงานได้ถูกต้องแน่นอน จึงหันมาสนใจตัวแปรที่มีใช้ความฉลาดทางสติปัญญา อาทิเช่น คุณลักษณะของบุคคล ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ เป็นต้น โดยทั่วไปนักวิจัยในปัจจุบันได้ยืนยันเช่นกันว่า เรื่องความสำเร็จ เช่นในการเรียนหรือการทำงานนั้น ความฉลาดทางสติปัญญามีส่วนเกี่ยวข้องเพียง 20% เท่านั้น ที่เหลือเป็นปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งรวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์ด้วย (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2543) สอดคล้องกับการศึกษาของโกลแมน (Goleman, 1995) พบว่า ความฉลาดทางสติปัญญามีผลต่ออารมณ์ความรู้สึกในชีวิตเพียงน้อยนิด เขาบอกต่อไปว่าคนที่มีความฉลาดทางสมองสูงแต่อาจจัดการกับชีวิตทางสังคมของตนเองได้ไม่ดีมากนัก ในด้านการปล่อยอารมณ์หรือการควบคุมความตื่นเต้น โกลแมน (Goleman, 1998 a) ได้ให้ความเห็นว่าความฉลาดทางสติปัญญาเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนเพียง 20% เท่านั้นที่จะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ แต่หากคนนั้นมีความสามารถด้านอารมณ์ อาทิเช่น การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง กล้าเผชิญกับสิ่งที่เป็อุปสรรค ควบคุมความตื่นเต้น การเกิดความอึดเอมใจในภายหลัง ควบคุมอารมณ์หนึ่ง ๆ ได้ดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยถึง 80 % ที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิต อารมณ์และความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีกรณีที่พบว่าคนที่เก่งแต่ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ หรือเก่งแต่สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนฝูงไม่ดี หรือเก่งแต่ไม่รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจใจเราจะไม่สามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

เห็นได้ว่าอารมณ์นั้นสัมพันธ์กันกับกระบวนการคิดในเชิงเหตุเชิงผลเพื่อใช้ในการเรียนและการทำงานมากกว่าที่จะปล่อยอารมณ์ให้พุ่งชนหรือให้เกิดการแตกหัก (Mayer & Salovey, 1993) ความฉลาดและอารมณ์นั้นถูกรวมเข้าด้วยกันจนเกิดความฉลาดทางอารมณ์ แต่ในหนึ่งอารมณ์ไม่สามารถทำให้เราฉลาดขึ้นได้ในด้านหนึ่งแต่สามารถส่งผลต่อการคิดในเรื่องหนึ่ง ๆ ที่

เกี่ยวข้องได้และอาจสามารถทำให้เราเกิดความฉลาดขึ้นมาได้ การที่เราเข้าใจในอารมณ์หนึ่งของตัวเราเอง และสามารถทำนายอารมณ์ของคนอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้อง หรือใช้ข้อมูลที่เราเข้าใจไปเพิ่มประสิทธิภาพการคิดของเราเองให้สูงขึ้น

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย ได้รวบรวมความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของนักจิตวิทยา ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งได้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังนี้

โกลแมน (Goleman, 1995) ได้นิยามว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นศักยภาพในการตระหนักถึงความรู้สึกของตัวเอง และความรู้สึกของผู้อื่น เกิดแรงจูงใจในตัวเอง และมีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองในทางที่เหมาะสม และจัดการกับความสัมพันธ์ของตัวเองกับผู้อื่นได้

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990) ได้นิยามความฉลาดทางอารมณ์ ว่าเป็นความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น การแยกแยะความรู้สึกและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการแนะแนวไปสู่การคิดและการแสดงออกพฤติกรรม

บาร์ออน (Bar-On, 1997) ได้นิยามว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นชุดของความสามารถที่ไม่ใช่ปัญญา เป็นศักยภาพและเป็นทักษะที่มีอิทธิพลช่วยให้ประสบความสำเร็จในการต่อสู้เพื่อต้านแรงกดดันและการเรียกร้องต่าง ๆ ที่มาจากภาวะแวดล้อมได้

คูเปอร์ และซาวาป (Coper & Sawap, 1997 อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2543) ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ของตนเองเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธ์ภาพและโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

พระราชมุนี ประยูร ธรรมจิตโต (2538 อ้างถึงใน พรณี บุญประกอบ, 2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ คือ การใช้ปัญญากำกับการแสดงอารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผลเป็นการแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์หรือความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งถ้าพลังขาดปัญญากำกับก็จะเป็นพลังตาบอด ปัญญาจึงเป็นตัวที่จะมากำกับชีวิตของเราให้การแสดงออกเป็นในทางที่ถูกต้อง

เทอดศักดิ์ เดชคง (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์คือ ความสามารถของบุคคลในการนำไปสู่การเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข คำว่า เป็นคนดี รวมความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งก็คือความเมตตา กรุณา ในแง่ของพุทธศาสนา ส่วนนี้ก็คือศีล ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อขัดเกลามนุษย์นั่นเอง มีคุณค่านั้นสอดคล้องกับการมีสติรู้ตัว (Awareness) และ มีความสุขเกิดจากการรู้จักมองโลก เลือกละความสุขใส่ตัว เมื่อเกิดความทุกข์ก็หาวิธีแก้ไข อันนี้คล้ายกับการใช้ ปัญญา

ทศพร ประเสริฐสุข (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเอง และของผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมทุกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญ กับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนเองได้ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนเองในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในการเรียน ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต

กล่าวโดยสรุปความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้และ เข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก ของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้เหมาะสม พร้อมทั้ง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ทั้งในชีวิตประจำวัน และ การทำงาน

ความเป็นมาของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์นั้นเริ่มต้นจากการศึกษาถึงการทำงานของความฉลาดทางอารมณ์ ของ เอ็ดเวิร์ด ธอร์นไดค์ ได้รับการกล่าวถึงว่าเป็นผู้ที่เริ่มศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในระยะแรก (Goleman, 1995) โดยเริ่มศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางปัญญา โดยแบ่งกลุ่มของความฉลาดทาง ปัญญาออกเป็น 3 กลุ่มคือ 1) ความฉลาดทางปัญญาเชิงนามธรรม (Abstract Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและจัดการกับสัญลักษณ์ทางภาษาและตัวเลข 2) ความฉลาดทางปัญญา เชิงรูปธรรม (Concrete Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและจัดการกับวัตถุ และ 3) ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและการจัดบุคคล ความฉลาดของการแสดงพฤติกรรมผูกสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งในทั้ง 3 กลุ่มที่ศึกษานี้ยังไม่ได้ระบุว่า เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ แต่ในมิติของความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) นั้น มีความหมายใกล้เคียงมากกับความฉลาดทางอารมณ์

ธอร์นไดค์ (Thondrid, n.d. cited in Goleman, 1995) เป็นนักทฤษฎีคนแรกที่ได้ให้คำจำกัด ความเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของความฉลาดทางสังคม ซึ่งในปัจจุบันเรารู้จักในคำว่าความฉลาดทาง อารมณ์ ความฉลาดทางสังคมสามารถอธิบายให้เข้าใจได้ในรูปของความสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม (Goleman, 1995) ต่อมา การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) ได้ขยายความเกี่ยวกับมิติความฉลาดของมนุษย์ไว้ในกลางปี 1980 โดยได้นิยามทฤษฎี

พหุปัญญา (Multiple Intelligence) มีอยู่ทั้งหมด 8 รูปแบบ ในจำนวนนี้มีสองรูปแบบที่ให้ความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ของบุคคลด้วยกันและต่อวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของปัจเจกบุคคลมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้น ได้นิยามทั้ง 2 รูปแบบนี้ไว้ว่า ความฉลาดภายในตนเอง (Intrapersonal Intelligence) คือ ความสามารถของบุคคลในการรู้จัก เข้าใจตนเอง และมีความสามารถควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม ความฉลาดระหว่างบุคคล (Interpersonal Intelligence) คือ ความสามารถในการเข้าใจบุคคลอื่น เป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้บุคคลนั้นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990) เป็นผู้ที่ใช้คำว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นคนแรกในต้นปี 1990 โดยใช้แทนคำว่าเชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient, E.Q.) ต่อมา โกลแมน (Goleman, 1995) เขียนหนังสือเรื่อง ทำไมความฉลาดทางอารมณ์จึงดีกว่าความฉลาดทางปัญญา นอกจากนี้ยังมี บาร์ออน (Bar - On, 1997) ใช้งานของ การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) ที่จะระบุความฉลาดทางอารมณ์ ภายในบริบทของทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory) ได้ศึกษาทฤษฎีทางจิตวิทยาสำหรับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่ปรากฏและสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิต บาร์ออน ได้เสนอเหตุผลถึงในการใช้คำว่าเชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient, E.Q.)

แนวคิด ทฤษฎีของความฉลาดทางอารมณ์

นักจิตวิทยาหลายคนได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ในบริบทและรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมือนกัน บ้าง ในบางส่วน และแตกต่างกันบ้างในบางส่วน แต่นักจิตวิทยากลุ่มนี้ มุ่งเน้นที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยวัดจากความสามารถในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออก การปฏิบัติตนเองต่อผู้อื่น ฯลฯ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดหลักด้านความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีของซาโลเวย์ และเมเยอร์

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990) ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เปรียบเสมือนความสามารถที่จะบอกและเฝ้าระวังเกี่ยวกับความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น พร้อมทั้งสามารถแยกแยะอารมณ์ความรู้สึกนั้นได้ สามารถนำอารมณ์ความรู้สึก เหล่านี้ไปสู่การคิดการปฏิบัติที่แท้จริงได้ ซึ่งความสามารถในการใช้ทักษะทางอารมณ์ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมความฉลาด โดยเฉพาะความฉลาดทางสังคม ซาโลเวย์ และเมเยอร์ ได้พิจารณาถึงเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางสังคมในส่วนของกาเฝ้าระวังและประเมินอารมณ์ความรู้สึกของ

คนอื่นและใช้อารมณ์ความรู้สึกนั้นเป็นตัวนำในการแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ พวกเขายังพบอีกว่าการแสดงออกของกลุ่มความคิดรวบยอดจะเกี่ยวพันกับกระบวนการทางจิตและเกี่ยวข้องกับข้อมูลทางอารมณ์ (Salovey & Mayer, 1990) ของตนเอง แนวคิดในระยะแรก ซาโลเวย์ และเมเยอร์ เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย ความสามารถ 3 ประการ คือ การประเมินและการแสดงอารมณ์ การจัดระบบอารมณ์ และการใช้ประโยชน์ของอารมณ์ในการแก้ปัญหา โดยแต่ละประเภทย่อยประกอบย่อยดังนี้

1. การประเมินและการแสดงอารมณ์ (Appraisal and Express of Emotion) ประกอบด้วยองค์ประกอบการประเมินอารมณ์ (ได้แก่ องค์ประกอบย่อยทางด้านถ้อยคำ และองค์ประกอบย่อยที่ไม่ใช่ถ้อยคำ) และองค์ประกอบการประเมินอารมณ์ผู้อื่น (ได้แก่ องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้ที่ไม่ใช่ถ้อยคำและความเข้าใจผู้อื่น)

2. การควบคุมอารมณ์ (Regulation of Emotion) ประกอบด้วยการจัดระบบอารมณ์ตนเองและการจัดระบบอารมณ์ผู้อื่น

3. การใช้ประโยชน์ของอารมณ์ (Utilization of Emotion) ประกอบด้วยการวางแผนที่ยืดหยุ่น การคิดอย่างสร้างสรรค์ ความเอาใจใส่ และการจูงใจ กระบวนการประเมิน และการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น

การควบคุมอารมณ์ของตนเองกับของผู้อื่น นำไปสู่กระบวนการประยุกต์ใช้อารมณ์ของตนเอง และพัฒนาอารมณ์ของตนเองได้ (Mayer & Salovey, 1993) นอกจากนี้ ได้รายงานรูปแบบทางอารมณ์ที่ค้นพบในแบบ ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับลำดับขั้นของความสามารถทางจิตใจที่รวมกันเข้าจนเกิดรูปแบบของความฉลาด (Intelligence) และได้แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 4 ส่วนประกอบ ได้แก่

1. การรับรู้อารมณ์ เป็นการประเมินอารมณ์ของตนที่แสดงออกมา
2. การใช้อารมณ์สนับสนุนการคิด เข้าใจและวิเคราะห์อารมณ์
3. การประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับอารมณ์
4. การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

องค์ประกอบเหล่านี้ นำไปสู่การเติบโตทางอารมณ์และความฉลาดของโครงสร้างความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์ ตอนแรกนั้นเน้นเรื่องอารมณ์เป็นหลัก โดยมีโครงสร้างทางการรู้ การคิดและสังคมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออก การจัดระบบและการใช้ประโยชน์ของอารมณ์ประกอบอยู่ด้วย ต่อมา เมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer & Salovey, 1997) ได้ปรับปรุงรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ที่เน้นองค์ประกอบทางการเรียนรู้ รับรู้ การคิดของความฉลาดทางอารมณ์ และแบ่ง เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ความสามารถในการเรียนรู้ ประเมินค่าและการแสดงออกทางอารมณ์
ทั้งของตนเองและผู้อื่น

กลุ่มที่สอง คือ ความสามารถเข้าใจ วิเคราะห์อารมณ์เพื่อต่อความคิด

กลุ่มที่สาม เป็นความสามารถเข้าใจ วิเคราะห์อารมณ์ของตนเองและใช้ความรู้ทาง
อารมณ์

กลุ่มที่สี่ เป็นความสามารถจัดระบบกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เพื่อความเติบโต
ทางความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป

ทั้งนี้บุคคลจะบรรลุตามลำดับขั้น จากกลุ่มแรกไปกลุ่มที่ 2, 3, และ 4 ตามลำดับ โดย
กลุ่มแรกได้แก่ การรับรู้ การประเมินค่า และความสามารถในการแสดงออกของอารมณ์ เป็น
กระบวนการพื้นฐานที่สุด ในขณะที่กลุ่มที่สี่ ความสามารถจัดระบบอารมณ์ของตนเองและบุคคล
อื่นเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนที่สุด รูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ล่าสุดนี้ เป็นรูปแบบ
เชิงกระบวนการที่เน้นขั้นตอนพัฒนาการของความฉลาดทางอารมณ์ ใช้ศักยภาพของความสามารถ
ของอารมณ์ เสริมสร้างความเจริญเติบโตทางสติปัญญา แต่อย่างไรก็ตามรูปแบบแนวคิดของ
ซาโลเวย์ และเมเยอร์ตามแบบเริ่มแรกนั้นยังคงมีงานวิจัยศึกษาตามแนวนี้น่าสนใจเนื่องจาก ให้
ภาพการพัฒนาการทางอารมณ์ของบุคคลในมิติต่างๆ ได้ดี และมีรูปแบบอื่น ๆ พร้อมทั้งสามารถ
บูรณาการเข้ากับรูปแบบเริ่มแรกได้

แนวคิด และทฤษฎีของ โกลแมน

จากหนังสือ ทำไมความฉลาดทางอารมณ์ดีกว่าความฉลาดทางปัญญาของ โกลแมน
(Goleman, 1995) ได้ให้เค้าโครงความฉลาดทางอารมณ์ในหลายมิติ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่มี
ความรู้และจัดการกับอารมณ์ของตนเอง มีแรงจูงใจในตนเอง (Self-Motivation) เข้าใจในบุคคลอื่น
(Empathy) และมีความชำนาญในสังคม ความรู้และการจัดการกับอารมณ์นั้นจะเกี่ยวข้องกับการ
การเริ่มสังเกตตนเองในอารมณ์และความรู้สึกหนึ่งพร้อมกับการควบคุมความรู้สึกนั้นให้อยู่ในความ
เหมาะสม และได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในตนเองเปรียบเสมือนช่องทางของการนำอารมณ์มา
สร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่ต้องการ เกิดความอึดอ้อมใจในภายหลัง และรู้สึกถึงแรงกระตุ้นใน
ตัวเอง ในด้านการเข้าใจในบุคคลอื่น (Empathy) นั้น เน้นที่การพูดที่ไม่ทำให้คนอื่นเสียใจแต่พูด
แล้วทำให้คนอื่นประทับใจ เป็นคนที่คิดในแง่บวก การเป็นคนที่มีอารมณ์อ่อนไหว ไวต่อความรู้สึก
ของคนอื่น มีความรู้สึกห่วงใยและให้คนอื่นก่อนเสมอ และเป็นคนที่มีความสามารถเข้าใจ ประมวล
ความรู้สึกของคนอื่น และสามารถให้ความเข้าใจและผลการประมวลนั้นมาเป็นสิ่งที่นำไปสู่การ
ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วย โกลแมน (Goleman, 1995) ได้แสดงให้เห็นถึงความชำนาญในสังคมคือ
ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของผู้อื่นและจัดการพื้นฐานอารมณ์ของตนเอง โกลแมน

(Goleman, 1995, pp. 43 - 44) ได้ชี้ให้เห็นว่าทำไมความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญมากกว่าความฉลาดทางปัญญา ซึ่งเป็นเวลาที่ยาวนานกับการให้ความสำคัญของสมองสติปัญญา โดยไม่ใส่ใจสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต คือ กลุ่มของทักษะทางอารมณ์ที่สามารถสอนได้ ไม่เหมือนความฉลาดทางปัญญา ที่ยากแก่การสอนและพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ ช่วยอธิบายว่าทำไมบุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญาสูงไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ในขณะที่บางคนมีความฉลาดทางปัญญา ธรรมดาเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตสูงสุด โกลแมนยังได้เสนอแนะว่าความฉลาดทางอารมณ์ จะช่วยอธิบายความสำเร็จในโรงเรียน บ้าน และในการทำงานได้ดี โกลแมนได้ให้นิยามความฉลาดทางอารมณ์ ว่าเป็นความสามารถที่จะจัดการ และตรวจสอบอารมณ์ของตนเอง ทุกนาที จูงใจตนเองไปอย่างเป้าหมาย เข้าใจผู้อื่นและจัดการกับความขัดแย้ง และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี แนวคิดของโกลแมนขยายโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมทักษะจิตวิทยา การสื่อสาร และ สังคมเฉพาะอย่าง เข้าด้วยกัน โครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน แบ่งได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง ได้แก่ การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นและตรวจสอบความรู้สึกได้
2. การจัดการอารมณ์ ได้แก่ การจัดการความรู้สึกต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถที่จะปลอบตนเอง และความสามารถที่จะขจัดความบ๊วกลัง ความวิตกกังวล ความหม่นหมอง หรือความขุ่นเคือง
3. การจูงใจตนเอง ได้แก่ อุดหนุน รอได้ และสามารถรู้สึกรัฐสภาวะการสิ้นไหวได้
4. การเข้าใจคนอื่นและการปรับให้เข้ากับสิ่งที่บุคคลอื่นต้องการ
5. การจัดการความสัมพันธ์ ได้แก่ ทักษะในการจัดการอารมณ์ของบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น

โกลแมน (Goleman, 1998 a) ได้เขียนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Working with Emotional Intelligence) โดยประยุกต์แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองในปี 1995 มาอธิบายถึงสิ่งที่เขาค้นพบในความฉลาดทางอารมณ์ในรูปแบบของความสำเร็จในการทำงาน เขียนขึ้นเพื่อแนะนำให้กับคนในองค์กร เกี่ยวกับความหลากหลายวิธีการของการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในที่ทำงานและในทุก ๆ สถานการณ์ของชีวิต มีเป้าหมายสำคัญเน้นที่การสำรวจอย่างเป็นระบบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์อะไรบ้างที่มีความสำคัญต่อความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความสำเร็จของชีวิต

เชอร์นิส และ โกลแมน (Cherniss & Goleman, 2001) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ในสถานที่ทำงาน (Emotional Intelligence in Workplace) แสดงให้เห็นถึง

ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การ โดย ผ่านทางด้านบรรยากาศองค์กร ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคัดสรร และเลือกสรร ฝึกอบรมและพัฒนา และจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภาวะผู้นำ การพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์สมาชิกองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดความฉลาดทางอารมณ์ใน องค์กร สำหรับผลของความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเรื่องสำคัญในระยะหลังเชื่อกันว่า ช่วยส่งเสริม ความสำเร็จในงานของบุคคลได้มากยิ่งขึ้นกว่าเรื่องความฉลาดทางสติปัญญา ระดับความฉลาด ทางอารมณ์มิได้กำหนดตายตัวมาจากพันธุกรรม แต่ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ ตลอดทุกช่วงชีวิตมนุษย์

โกลแมน และคณะ (Goleman et al., 2002) ได้อธิบายเกี่ยวกับสิ่งแรกของภาวะผู้นำคือ การเรียนรู้การนำด้วยความฉลาดทางอารมณ์ (Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence) กล่าวถึงมิติแรกของการเป็นผู้นำคือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่สามารถ ประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน (Resonance) ได้อย่างดีกับผู้ตามหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง การเป็นผู้นำนั้นต้องมีความพร้อมทางด้านจิตใจ และ สมอง เป็นการนำความคิดและอารมณ์ ความรู้สึก มาพบกัน ทำให้ผู้นำรู้จักวิธีในการบริหารตนเอง บริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถ โน้มน้าวผู้ได้บังคับบัญชาไปในทิศทางที่ตนต้องการได้ นอกจากนี้เขายังได้แบ่งความสามารถทาง อารมณ์เป็น 4 กลุ่ม คือ ความตระหนักในตนเอง การจัดการตนเอง ความตระหนัก ในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ ผู้นำแต่ละคนนั้นถ้ามีความสามารถเด่นทั้ง 4 กลุ่มนั้นถือว่าเป็นผู้นำที่เยี่ยม ยอด แต่ในความเป็นจริง ผู้นำในแต่ละคนจะมีกลุ่มความสามารถที่เด่นไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ โกลแมน และคณะ ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแบบความเป็น ผู้นำ 6 แบบคือ แบบส่งเสริมความร่วมมือ แบบวิสัยทัศน์ แบบเป็นผู้ฝึกสอน แบบประชาธิปไตย แบบใช้คนเป็นมาตรฐาน และ แบบออกคำสั่ง และยังพบว่าผู้นำสองแบบหลังนั้นต้องใช้ความ ระมัดระวังในการนำ

แนวคิด และทฤษฎีของ บาร์ออน

บาร์ออน (Bar - On, 1997) ใช้งานของการ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) ที่จะระบุความฉลาด ทางอารมณ์ ร่วมกับบริบทของทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory) บาร์ออนได้ศึกษาทฤษฎี ทางจิตวิทยาสำหรับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิต ได้เสนอเหตุผล อันสมควรของเขาในการใช้คำว่า ความฉลาดทางอารมณ์

“ความฉลาดทางอารมณ์ อธิบายได้ว่าเป็นการรวมกันของความสามารถ ศักยภาพ และ ทักษะที่เป็นการสะสมของความรู้ที่ใช้เป็นแกนหลักอันจะมีผลต่อการดำเนินชีวิต อารมณ์จะถูกใช้ อย่างหนักเฉพาะด้านของเขาวนั ปัญหาที่แตกต่างไปจากจากเขาวนัปัญหาทางสมอง

ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ของบาร์ออน เป็นการรวมคุณสมบัติของความสามารถทางสมองกับคุณลักษณะอื่น ๆ ที่พิจารณาแยกจากความสามารถทางสมอง เช่น บุคลิกภาพแบบอิสระ การดูแลตนเอง และอารมณ์ซึ่งการรวมนี้เรียกว่า รูปแบบผสม แม้ว่าจะมีการใช้รูปแบบของบาร์ออน กันอย่างกว้างขวาง บาร์ออนยังมีคำเตือนในสิทธิของรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของเขา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ยิ่งกว่านั้น แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของเขา จะเกี่ยวข้องกับ “ศักยภาพในความสำเร็จมากกว่าความสำเร็จด้วยตัวมันเอง” ซึ่งจะขยายระดับออกไปกว้างขวาง เขาเชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์มีทิศทางเดียวกับความฉลาดทางปัญญาของสมองที่สามารถ กำหนดภาพความสมดุลของความฉลาดทางปัญญาโดยทั่วไปของบุคคล บาร์ออน (Bar-On, 1997, p. 285) ได้นิยามความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถ (Capacities) ที่ไม่ใช่การรู้การคิด ความสามารถ เป็นทักษะ (Skill) ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการจัดการกับ สภาพแวดล้อมและแรงกดดัน และส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิต (Psychological Well - Being) โดย คำว่าสติปัญญารวมความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่ใช้จัดการกับชีวิตอย่างประสบความสำเร็จและ คำว่าอารมณ์ที่ใช้ขยายสติปัญญาใช้เพื่อระบุประเภท ลักษณะเฉพาะของสติปัญญาที่แตกต่างจาก สติปัญญาทางการรู้การคิด โดยที่แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของบาร์ออนจะตอบคำถามว่า “ทำไมคนบางคนจึงประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าคนอื่น ๆ” บาร์ออนกล่าวถึงลักษณะทาง บุคลิกภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในชีวิตและระบอบองค์ประกอบ 5 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จดังนี้

1. ทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skill) ประกอบด้วยการตระหนักรู้ตนเองทาง อารมณ์ (Emotional Self - Awareness) การกล้าแสดงออก (Assertiveness) การนับถือตนเอง (Self - Regard) การบรรลุตัวธรรมแห่งตน (Self - Actualization) และความเป็นอิสระ (Independence)
2. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) ประกอบด้วยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคมและความเข้าใจผู้อื่น
3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ประกอบด้วยความสามารถในการ แก้ปัญหา ความเป็นจริงและความยืดหยุ่น
4. การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ประกอบด้วยความทนทานต่อ ความเครียด การอดกลั้น (Impulse Control)
5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (General Mood) ประกอบด้วยความสุขและการมองโลกในแง่ดี แนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการคนอื่น ๆ

เวกเนอร์ และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner & Sternberg, 1985 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตานัย, 2542) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่ชาญฉลาดด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จ

ในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลผลิตสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้นชี้นำ ตนให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่อท้อ รู้ขีดความสามารถ และศักยภาพของตนดี

2. การครองคน (Managing Other) ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ ความสามารถของผู้แต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing Career) จะสร้างผลกระทบที่ดีต่อสังคม องค์การ ประเทศชาติ ได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดความสำคัญจำเป็นของตนให้ สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญเห็นดีเห็นงามด้วย ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Competence) ของซาามิ (Saarni) นิยามว่าเป็นการแสดง ความสามารถและทักษะทางอารมณ์ในการเข้าถึงและการจัดการอารมณ์ (Saarni, 1999) ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ทักษะ

1. ความรู้สึกถึงอารมณ์ตนเองรวมไปถึงประสบการณ์ทางอารมณ์และระดับของ ประสบการณ์นั้น

2. ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น บนพื้นฐานของสถานการณ์และการแสดงออกที่มีระดับของวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องกับความหมายของอารมณ์

3. ความสามารถในการรู้ความหมายของอารมณ์และการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการเชื่อมโยงอารมณ์กับกฎเกณฑ์ทางสังคม

4. ความสามารถในการมีอารมณ์ร่วมและความเห็นอกเห็นใจในประสบการณ์ทาง อารมณ์ของผู้อื่น

5. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ภายในตนเองและควบคุมไม่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อผู้อื่น

6. ความสามารถในการปรับอารมณ์ตนเองโดยการใช้ยุทธศาสตร์ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล

7. ความรู้สึกถึงโครงสร้างหรือธรรมชาติของความสามารถในการสื่อสารสร้าง ความสัมพันธ์ เช่นความเอื้ออาทร ความจริงใจที่แสดงออกให้เห็นถึงมิตรภาพ

ความสามารถในการเสริมสร้างประสิทธิภาพทางอารมณ์ของตนเองให้มีความสมดุลและ มีความรู้สึกเชิงจริยธรรม (Moral Sense) คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1997) ได้เสนอ

โมเดลของความฉลาดอารมณ์ว่าประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลักด้วยกัน ซึ่งจะมีหลักจะมี 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) คือ การรู้จักอารมณ์ของตนเอง รู้ตนเอง รู้และเฝ้าเห็นว่าอารมณ์ของตนเองผันแปรไปอย่างไร ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

1.1 ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (Emotional Honesty)

1.2 พลังของอารมณ์ (Emotional Energy)

1.3 ผลย้อนกลับของอารมณ์ (Emotional Feedback)

2. สถานภาพของอารมณ์ (Emotional Fitness) คือ การปรับวางอารมณ์ของตนเองได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะแม้เผชิญความลำบาก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

2.1 สภาพแท้จริงของอารมณ์ (Authentic Presence)

2.2 การแสดงความไว้วางใจ (Trust Radius)

2.3 การแสดงความไม่พึงพอใจอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Discontent)

2.4 การกลับคืนสู่อาการปกติและก้าวไปข้างหน้า (Resilience and Renewal)

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) คือ ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ

3.1 การมุ่งไปสู่จุดหมาย (Unique Potential)

3.2 มีสัญญาผูกพัน (Commitment)

3.3 ความซื่อสัตย์และมั่นคง (Applied Integrity)

3.4 การโน้มน้าวจิตใจโดยไม่ใช้อำนาจ (Influence without Authority)

4. ความผันแปรทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) คือ ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยคือ

4.1 การหยั่งรู้ (Intuitive)

4.2 คิดถึงกาลเทศะ (Reflective Time-Shifting)

4.3 การเล็งเห็นโอกาส (Opportunity Sensing)

4.4 การสร้างอนาคต (Creating the Future)

แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการในประเทศไทย

ทศพร ประเสริฐสุข (2543, หน้า 24) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มักจะเป็นคนที่ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความเข้าใจตนเองได้ดี รู้เท่าทันการณ์ตนเอง รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง มีความสามารถในการควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ มีเป้าหมายของชีวิตทั้งในระยะสั้นและ

ระยะยาว

2. มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

3. มีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งได้ดี จัดความเครียดที่จะเป็นอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นอย่างดี

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ตามนิยามของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข มุ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจ ผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วยความสามารถต่อไปนี้

1.1 ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้

1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 เห็นใจผู้อื่น

1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 รับผิดชอบ

1.3.1 รู้จักให้/ รู้จักรับ

1.3.2 รับผิดชอบ/ ให้อภัย

1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถต่อไปนี้

2.1 รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง

2.1.1 รู้ศักยภาพตนเอง

2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้

2.1.3 มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย

- 2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - 2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา
 - 2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา
 - 2.2.3 มีความยืดหยุ่น
- 2.3 มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
 - 2.3.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
 - 2.3.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- 3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย
 - 3.1 ภูมิใจในตนเอง
 - 3.1.1 เห็นคุณค่าตนเอง
 - 3.1.2 เชื้อมั่นในตนเอง
 - 3.2 พึงพอใจในชีวิต
 - 3.2.1 มองโลกในแง่ดี
 - 3.2.2 มีอารมณ์ขัน
 - 3.2.3 พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
 - 3.3 มีความสงบทางใจ
 - 3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข
 - 3.3.2 รู้จักผ่อนคลาย
 - 3.3.3 มีความสงบทางจิตใจ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์

Goleman (2002)	Mayer & Salovey (1997)	Bar - On (1997)	กรมสุขภาพจิต
องค์ประกอบด้าน	องค์ประกอบด้านการรับรู้และ	องค์ประกอบด้านทักษะ	องค์ประกอบด้านดี
ความตระหนักในตนเอง	แสดงออกของอารมณ์	การรับรู้อารมณ์ตนเอง	ควบคุมอารมณ์และความ
- ความสามารถ ด้านความ	- คุณลักษณะและการแสดง	- การรับรู้ตนเอง	ต้องการของตนเอง
ตระหนักในอารมณ์ตนเอง	อารมณ์ทางกาย ความรู้สึกและ	- ความมั่นใจในตนเอง	- รู้อารมณ์และความ
- ความสามารถด้าน	ความคิด	- การเอาใจใส่ตนเอง	ต้องการของตนเอง
การประเมินตนเองได้ถูกต้อง	- คุณลักษณะและการแสดง	- การทำฝันให้เป็นจริง	- ควบคุมอารมณ์และความ
- ความสามารถด้านความ	อารมณ์โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น	- การเป็นอิสระเสรี	ต้องการได้
มั่นใจในตนเอง	งานศิลปะ ภาษา ฯลฯ	ทักษะระหว่างบุคคล	- แสดงออกอย่างเหมาะสม
ด้านการจัดการตนเอง	ความกลมกลืนของอารมณ์	- ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	เห็นใจผู้อื่น
- ความสามารถด้าน	กับความคิด	- ความรับผิดชอบต่อสังคม	- ใส่ใจผู้อื่น
การควบคุมอารมณ์ตนเอง	- อารมณ์ช่วยในจัดลำดับ	- ความเห็นอกเห็นใจ	- เข้าใจและยอมรับผู้อื่น
- ความสามารถ ด้านความ	ความสำคัญในการคิด	การปรับตนเอง	- แสดงความเห็นใจอย่าง
โปร่งใส	- อารมณ์ช่วยในการตัดสินใจ	- การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	เหมาะสม
- ความสามารถด้าน	ความเข้าใจและการวิเคราะห์	- เข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ	รับผิดชอบ
การปรับตัว	อารมณ์	- การยืดหยุ่นในความคิด	- รู้จักให้/ รู้จักรับ
- ความสามารถด้านมุ่ง	- ความสามารถในการเข้าใจ	การจัดการกับความเครียด	- รับผิดชอบ/ ให้อภัย
ผลสัมฤทธิ์	อารมณ์ที่ซับซ้อน	- ความอดทนต่อความเครียด	- เห็นแก่ประโยชน์ส่วน
- ความสามารถด้านความคิด	- ความสามารถในการเข้าใจ	- การควบคุมอารมณ์ตนเอง	รวม
ริเริ่ม	และสัมพันธ์กับการ	แรงจูงใจและภาวะอารมณ์	เก่ง
- ความสามารถด้านการมอง	เปลี่ยนแปลงของอารมณ์	- แสดงความสุขให้ปรากฏ	รู้จักและมีแรงจูงใจใน
โลกในแง่ดี	การส่งเสริมอารมณ์	- การมองโลกในแง่ดี	ตนเอง
ด้านความตระหนักในสังคม	- ความสามารถในการเปิดเผย	- สร้างความสนุกสนาน	- รู้ศักยภาพตนเอง
- ความสามารถ การเห็นอก	ความรู้สึก	แก่ตนเองและผู้อื่น	- สร้างขวัญและกำลังใจให้
เห็นใจผู้อื่น	- ความสามารถในการบริหาร		ตนเองได้
- ความสามารถความ	จัดการอารมณ์ของตนเอง		- มีความมุ่งมั่นไปสู่
ตระหนักในองค์การ			เป้าหมาย
- ความสามารถด้านมุ่งเน้น			ตัดสินใจและแก้ปัญหา
การบริหาร			- รับรู้และเข้าใจปัญหา
ด้านความสามารถด้าน			- มีขั้นตอนใน
การความสัมพันธ์			การแก้ปัญหา
- ความสามารถภาวะผู้นำ			- มีความยืดหยุ่น
แบบคล่อง			- มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
- ความสามารถด้านมี			- สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ
อิทธิพลต่อผู้อื่น			ผู้อื่น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Goleman (2002)	Mayer And Salovey (1997)	Bar - On (1997)	กรมสุขภาพจิต
- ความสามารถด้าน การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง - ความสามารถด้าน การบริหารความขัดแย้ง - ความสามารถด้าน การสร้างทีมงานและให้ ความร่วมมือ			- กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม - แสดงความเห็นที่ขัดแย้ง อย่างสร้างสรรค์ สุข - ภูมิใจในตนเอง - เห็นคุณค่าตนเอง - เชื่อมั่นในตนเอง - ห่วงใยในชีวิต - มองโลกในแง่ดี - มีอารมณ์ขัน - พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ มีความสงบทางใจ - มีกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสุข - รู้จักผ่อนคลาย - มีความสงบทางจิตใจ

แบบสอบถามความสามารถทางอารมณ์

ในการวัดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์นั้น มีผู้ศึกษาหลายคน ที่ศึกษาระดับของ
การแสดงออกความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้

เทตต์ และคณะ (Tett et al., 1997 cited in Mayer, Saloveym, & Caruso, 2002) ได้พัฒนา
มาตรวัดความฉลาดทางอารมณ์ 10 มาตรวัดบนพื้นฐาน โมเดลดั้งเดิมของความฉลาดทางอารมณ์โดย
แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ 1) การรับรู้อารมณ์ของตนเอง-แบบใช้ภาษา 2) การรับรู้อารมณ์ของตนเอง-
แบบไม่ใช้ภาษา 3) อารมณ์ของคนอื่น ๆ-ไม่ใช้ภาษาและ 4) ความเห็นอกเห็นใจ อารมณ์โดยทั่วไป
จะถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) อารมณ์ทั่วไปที่เกิดขึ้นในตัวเองและ 2) อารมณ์ทั่วไปของบุคคลอื่น
และท้ายสุดในการความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะแบ่งออกเป็นมาตรวัด 4 อย่างคือ 1) ความคิดที่
ซับซ้อน 2) ความคิดที่สร้างสรรค์ 3) ความเอาใจใส่ในการเปลี่ยนอารมณ์และ 4) อารมณ์รุ่งโรจน์ ในแต่
ละมาตรวัดจะมีความสอดคล้อง การวิเคราะห์องค์ประกอบมาตรวัดปรากฏว่าได้ 4 องค์ประกอบคือ
1) ความคิดและความปกติของอารมณ์ผู้อื่น 2) ความคิดของอารมณ์ในตัวเองและการแสดงออกของ
อารมณ์ 3) อารมณ์คงที่และ 4) การให้รายงานตนเองเกี่ยวกับสัญชาตญาณและสิ่งที่เรียนรู้ที่ถั่ง

การวัดการรายงานตนเองนี้จะมีผลที่ง่ายในผลที่ได้แตกต่างจากการใช้ Meis และการวัดไม่มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์อื่น ๆ

ความฉลาดทางอารมณ์ที่นำมาใช้วัดโดยผ่านกระบวนการรายงานตนเอง สำหรับแบบทดสอบฉบับแรกของที่วัดโมเดลผสมของวัดความฉลาดทางอารมณ์นี้ถูกสร้างขึ้นโดย สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990) มีคุณลักษณะที่นิยามว่าเป็นความฉลาดทางอารมณ์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบสกัดได้ 4 องค์ประกอบจาก 62 ข้อย่อยในแบบทดสอบ

แบบสอบถามความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Competence Inventory, ECI) โดยประเมินความฉลาดทางอารมณ์ จากองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ที่สังเกตเห็นได้เมื่อแสดงความสามารถทางด้านความตระหนักในตนเอง (Self - Awareness) การจัดการตนเอง (Self - Management) ด้านความตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) และการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) วิธีการประเมินนั้นจะประเมินด้วยตนเอง หรือให้ผู้อื่นประเมิน โดยให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ เพื่ออธิบายถึงบุคคลที่ถูกประเมินในทุกความสามารถ ซึ่งในปัจจุบันแบบสอบถามความสามารถทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน และคณะ (Goleman et al., 2002) ได้พัฒนาแบบประเมินตนเองถึงความสามารถทางอารมณ์ (Self - Assessment Questionnaire) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟาของครอนบาค (Chronbach's Alpha Coefficients) สำหรับการประเมินตนเอง และบุคคลอื่นประเมิน ดังตารางที่ 2 มีดังนี้ (Sala, 2002)

ตารางที่ 2 คะแนนความเชื่อมั่นตามค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟาของแบบสอบถาม

กลุ่มของ		บุคคลอื่นประเมิน (N=354) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา	ตนเองประเมิน (N=381) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ความสามารถทาง อารมณ์	ความสามารถด้าน		
	ความตระหนักในอารมณ์ตนเอง	.88	.69
	การประเมินตนเองได้ถูกต้อง	.86	.57
	ความมั่นใจในตนเอง	.79	.71
	การควบคุมอารมณ์ตนเอง	.83	.66
การจัดการตนเอง	ความโปร่งใส	.66	.53
	การปรับตัว	.78	.55
	มุ่งผลสัมฤทธิ์	.81	.59
	ความคิดริเริ่ม	.73	.59
	การมองโลกในแง่ดี	.85	.70

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กลุ่มของ	ความสามารถด้าน	บุคคลอื่นประเมิน (N=354)	ตนเองประเมิน (N=381)
ความสามารถทาง		ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
อารมณ์			
ความตระหนักรู้ในสังคม	การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	.86	.66
	ความตระหนักในองค์กร	.90	.77
	มุ่งเน้นการบริการ	.89	.70
	การพัฒนาบุคคลอื่น	.94	.78
	ภาวะผู้นำแบบคล้อย	.89	.74
การจัดการความสัมพันธ์	การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง	.80	.75
	มีอิทธิพลต่อผู้อื่น	.80	.66
	การจัดการความขัดแย้ง	.56	.39
	การสร้างทีมงานและให้ความร่วมมือ	.85	.61

หมายเหตุ ECI Version 2.0 สำหรับการให้คะแนนตนเองหรือจากคนอื่น

แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient Inventory, EQ-I) พัฒนาโดย บารอน (Cherniss & Goleman, 2001) แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 กลุ่มคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านรู้ภายในตนเอง (Intrapersonal EQ) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านระหว่างบุคคล (Interpersonal EQ) ความฉลาดทางอารมณ์การปรับตัว (Adaptability EQ) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการความเครียด (Stress Management EQ) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านอารมณ์ทั่วไป (General Mood EQ) การประเมินใช้รูปแบบการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นการประเมินความสามารถทางสังคมและอารมณ์

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ของประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่า มีผู้สร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ในประเทศไทยอยู่หลายฉบับ ดังนี้ วีรวัฒน์ ปิ่นนิคมชัย และอุสา สุทธิสาคร (2542, หน้า 112-114) ได้สร้างแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ขึ้น โดยเรียกชื่อว่า EQ99 มีจำนวนทั้งสิ้น 90 ข้อ โดยให้ผู้ตอบรายงานว่าข้อความนั้น ๆ เกิดขึ้นกับตนทั้งในแง่ความคิดความรู้สึกรู้สึกอารมณ์และการแสดงออกในระดับใดใน 5 ระดับคือ 1. แทบไม่เคยเลยหรือปฏิบัติน้อยที่สุดไปจนถึง 5. แทบบ่อยครั้งที่สุดหรือรู้สึกเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยองค์ประกอบกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นรากฐานของการเขียนข้อคำถาม คือ โมเดล ความฉลาดทาง

อารมณ์ของ เมเยอร์ และสโลเวย์ (Mayer & Salovey, 1997) และ โกลแมน (Goleman, 1995) รายงานไว้ ทั้งนี้ผู้สร้างได้กำหนดโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์รวมทั้งหมด 7 ด้าน คือ การรู้จักอารมณ์ของตน การตระหนักรู้ถึงภาวะอารมณ์ของผู้อื่น ความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ของตน การมีแรงจูงใจที่ดี และทักษะทางสังคม ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ 0.9309

สุภาพร พิสิษฐพัฒนะ (2543) ได้สร้างแบบทดสอบวัดเชาวน์อารมณ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 100 ข้อ สร้างตามแนวคิดของ โกลแมน 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านการมีทักษะทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ 0.956

อุไร จักษ์ตรึงกล (2545) ได้สร้างแบบวัดเชาวน์อารมณ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 4 ระดับ วัดใน 5 ด้าน คือ การรู้จักตนเอง การจัดการอารมณ์ การมีแรงจูงใจที่ดี การตระหนักรู้สังคม และการมีทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม จำนวน 66 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.8532 และแบบทดสอบซ้ำเท่ากับ 0.840

แบบสอบถามเพื่อวัดความฉลาดทางอารมณ์ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนในการวัดความเก่ง วัดความสุขและวัดความดี มีทั้งหมด 60 ข้อ รูปแบบของคำถามนั้นจะแบ่งออกตามช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มีช่วงอายุ 0-5 ปี นั้นวัดจากการรับรู้จากผู้ปกครอง ช่วงอายุ 6-11 ปี นั้นวัดจากการรับรู้จากผู้ปกครอง และครูในโรงเรียน ช่วงอายุ 12-18 ปี และ ช่วงอายุ 18 ปีขึ้นไปวัดจากการประเมินตนเอง

งานวิจัยนี้ได้ใช้ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ของ โกลแมนและแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ที่พัฒนาขึ้น โดย โกลแมนเช่นกัน

ทักษะการบริหารโรงเรียน

การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุง 2545 ได้ให้ความหมายของสถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และในมาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมาย

ที่เกี่ยวข้อง และในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึก ที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข รู้จักภาษา และส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและ ของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน

การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมิน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐให้สถานศึกษาเอกชน เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนองค์การชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ

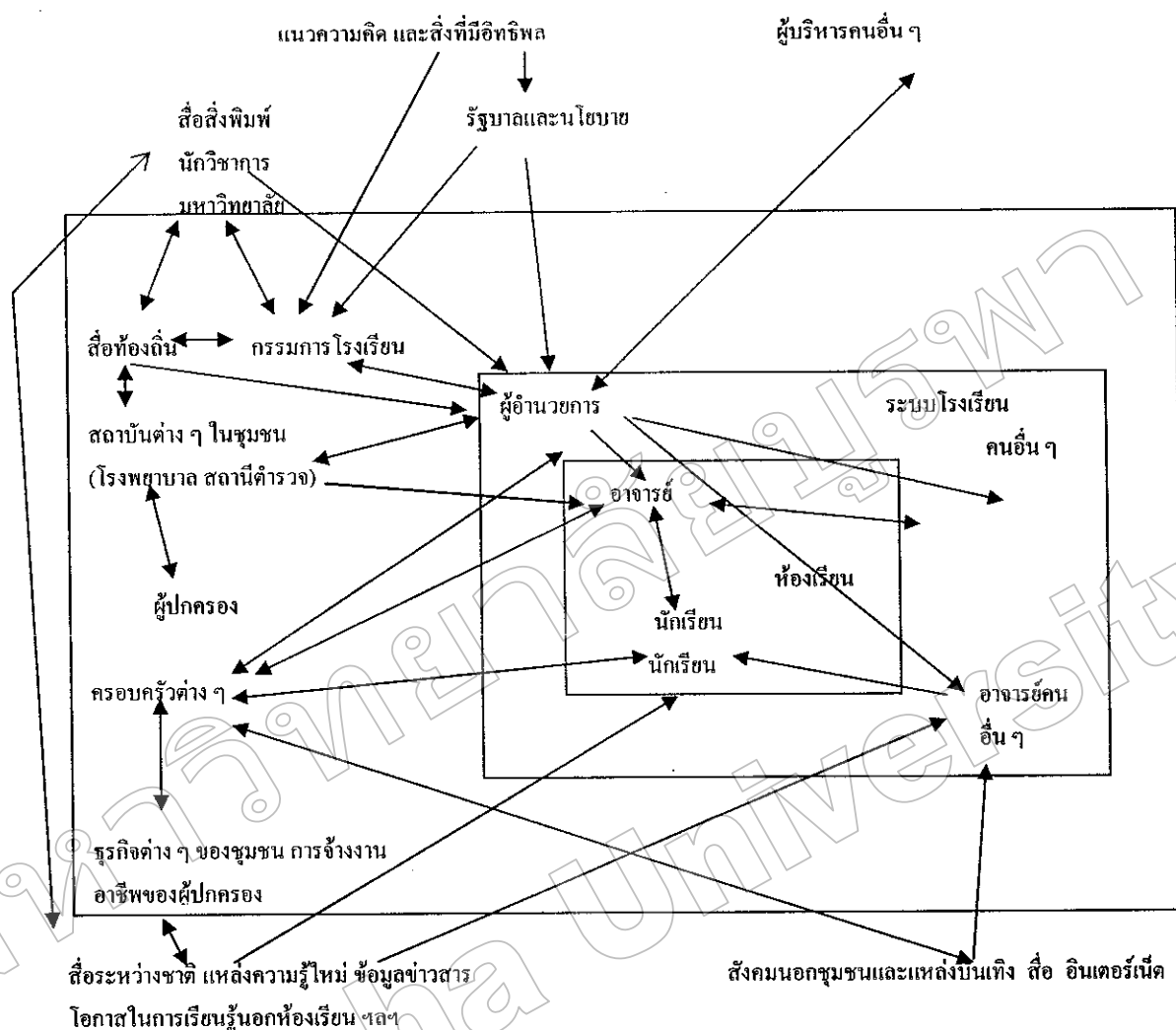
สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมาย กำหนด โดยรัฐต้องกำหนดคน โขบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนด้าน การศึกษา รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและ สิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสามารถบริหารสถานศึกษาได้ 3 แนวทางคือ การศึกษาใน ระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และในการจัดการศึกษาในแต่ละรูปแบบนั้นพระราชบัญญัติ การศึกษาได้ให้แนวทางการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนต้องยึดหลักว่าผู้เรียน ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการ จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เน้น ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของ แต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 2. ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
 3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา
 4. ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
 5. ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
- ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้
1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
 3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
 4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
 5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
 6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- นอกจากนี้สถานศึกษาต้องจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบความรู้ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา และให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริม

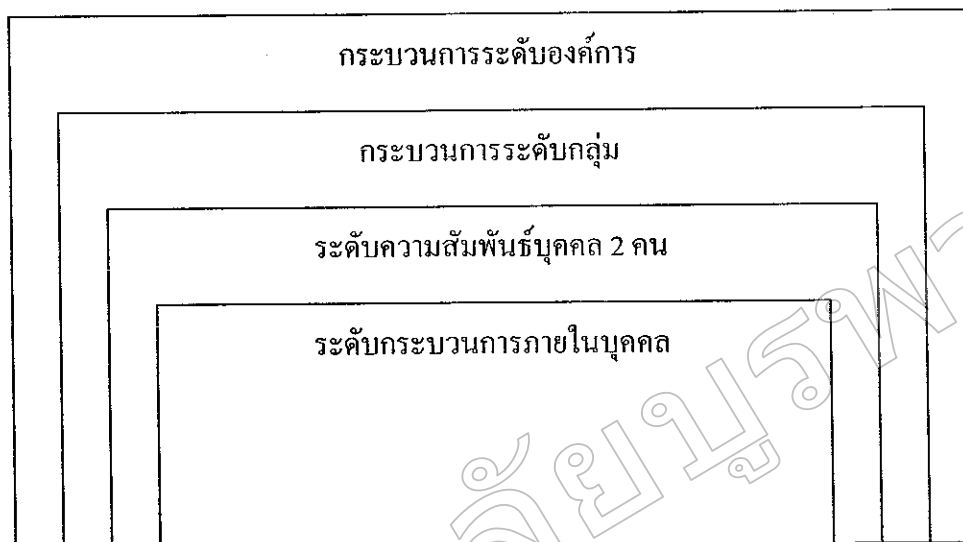
ความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา
อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อ
พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มี
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน ทั้งนี้สถานศึกษาต้องพัฒนากระบวนการ
เรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่
เหมาะสมกับผู้เรียน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ความ
ฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิผลองค์กร ในบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนนั้นนอกจากจะมุ่งเน้น
การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ เป็นบุคคลที่ เก่ง ดี และมีความสุขในชีวิต ผู้บริหาร โรงเรียนต้อง
มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับบุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนในอีกหลายระดับ ดังที่ เซงเก้ (Senge,
2000) ได้กล่าวถึงโรงเรียนว่า เป็นระบบเปิดระบบหนึ่งและเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มี
ความสัมพันธ์กันของบุคคลในองค์การนอกองค์การ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ระบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้

เห็นได้ว่าในระบบโรงเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก อาทิ กลุ่มบุคคล สถาบัน ชุมชน สื่อมวลชน สังคมที่นอกชุมชน สื่อต่าง ๆ แหล่งความรู้ต่าง ๆ และกับบุคลากรภายในโรงเรียน ทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครอง จากภาพนั้น แสดงให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการจะนำพาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน คือด้านวิชาการ ด้านจิตใจ ด้านสังคมภายนอกโรงเรียน ด้านที่ไม่ใช่วิชาการ (Cameron, 1978) ในกระบวนการการบริหารมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพองค์การ (Bettis-Outland, 2004) ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทหลายอย่างต้องสัมพันธ์กับคนอื่นหลายระดับ ต้องทนต่อภาวะกดดันหลายอย่าง ในระดับองค์กรนั้นผู้บริหารมีกระบวนการบริหารทั้งอยู่ 4 ระดับ (Yulk, 2002) กระบวนการภายในตัวเอง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการกลุ่มกระบวนการขององค์การ ดังแสดงให้เห็นในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ระดับกระบวนการบริหารภายในองค์กร

กระบวนการภายในตัวบุคคล เป็นกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งในองค์กรซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการคิด การตั้งใจ การตัดสินใจ ความเชื่อ ที่ส่งผลต่อบุคลิกลักษณะ และทักษะ การจัดการตัวเอง (Self-Management) อาทิเช่น การจัดการเวลา การเลือกเป้าหมายของชีวิต การจัดลำดับก่อนหลัง การเฝ้าระวังพฤติกรรมของตนเองและผลที่ตามมาของพฤติกรรม และความพยายามที่จะเรียนรู้เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ฯลฯ

กระบวนการระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างผู้บริหารและบุคคลอื่น ซึ่ง ในระดับนี้เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลส่วนบุคคลของผู้นำและผู้ตามหรือบุคคลอื่นที่ส่งผลถึงกันและกัน ในด้าน การร่วมมือกันทำงาน ความเชื่อใจกัน แรงจูงใจ การให้คำมั่นสัญญา

กระบวนการระดับกลุ่ม บทบาทของผู้บริหารในการดำเนินงานของกลุ่ม การกระจายงาน การประชุมปรึกษาหารือ การจัดคนเข้าทำงาน การจัดการกับทรัพยากร ในกระบวนการกลุ่มนั้น ผู้บริหารเป็นผู้นำในการทำงานภายในองค์กร และเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม ความไว้วางใจเชื่อใจของกลุ่มต่อผู้นำ

กระบวนการระดับองค์กร ผู้นำมีหน้าที่นำพาองค์กรให้รอดและมีประสิทธิผล สิ่งสำคัญขององค์กรในยุคสมัยนี้คือการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้ได้และมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น ด้านการตลาด ด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า ด้านการผลิต ด้านการจัดสรรทรัพยากรให้คุ้มค่า การจัดการกับอุปสรรคภายนอก ฯลฯ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องจัดการภายในองค์กร ปรับเปลี่ยน สร้างสรรค์ ทางด้าน เทคโนโลยี ทรัพยากร และบุคลากร ให้สอดคล้องกันกับ

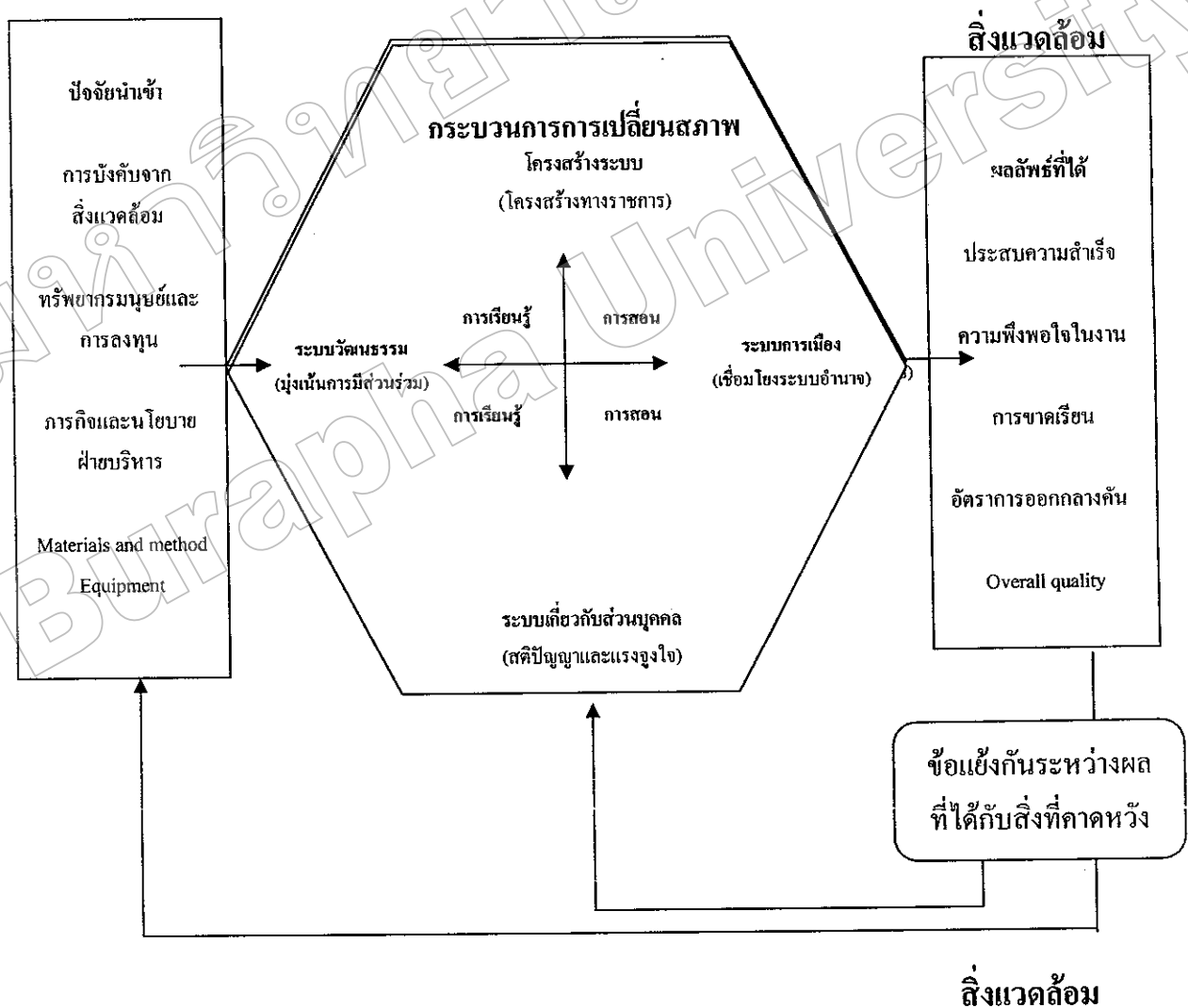
เป้าหมายขององค์การ กระบวนการการบริหารในแต่ละระดับนั้นมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การ (Bettis-Outland, 2004) การทำงานหรือการบริหารงานของผู้บริหารนั้นต้องเริ่มจากกระบวนการภายในตนเองนั่นคือการบริหารตนเองก่อน แล้วค่อยมาบริหารคน และมาบริหารงานทั้งระดับกลุ่มงานและระดับองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารจัดการภายในตัวเอง นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะการบริหารงานที่จะนำพาองค์การประสบความสำเร็จได้ แคทซ์ (Katz, 1955) ได้สรุปความสามารถที่เป็นพื้นฐานของผู้บริหารไว้ 3 ประเภดังนี้ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีทำ เทคนิค และการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้บริหารทุกคนมีความรู้ความสามารถบนพื้นฐานสำคัญหลายประการ ประการหนึ่งในหลายประการนั้น คือ ความรู้ทางเทคนิควิธีการทำงาน ในหน้าที่การงานของตน เช่น ผู้ควบคุมด้านการเงินจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเงินเป็นอย่างดี เป็นต้น ความรู้ประเภทนี้จะเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้ แต่อย่างไรก็ดีนักวิชาการทางบริหาร ได้ค้นพบแล้วว่า ความรู้ทางด้านเทคนิควิธีการ (Technical Know-How) อย่างเดียว จะไม่สามารถช่วยให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้บริหารที่ดีได้ หากแต่จะต้องมีความสามารถทางด้านอื่น ประกอบกันไปด้วย
2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับการทำงานกับคน และการรู้จักใช้คน ผู้บริหารจะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ต้องอาศัยความสามารถของบุคคลในองค์การในระดับต่าง ๆ และสามารถเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี ผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการควบคุมบังคับบัญชาคน และจะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำภายในหน่วยงานของตน รวมทั้งจะต้องสามารถสร้างระบบความร่วมมือในระหว่างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปได้อย่างดีที่สุด
3. ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจถึงปัญหาของส่วนต่าง ๆ ขององค์การ ได้ทั้งหมด และสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสมสำหรับทั้งองค์การ

นอกจากนี้โกลแมน (Goleman, 1998 b) ได้นำเสนอทักษะส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ได้สรุปออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) กลุ่มความสามารถทางด้านการคิด (Cognitive Abilities) และกลุ่มความสามารถความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Abilities) ซึ่งเป็นกลุ่มของความสามารถของมนุษย์ที่อยู่บนพื้นฐานการทำงานของสมองที่แตกต่างจากส่วนของสมองที่ทำงานด้านทักษะทางด้านเทคนิค และ กลุ่มความสามารถทางด้านการคิด กลุ่มความสามารถนี้ประกอบไปด้วย ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) การเห็นอกเห็นใจคนอื่น (Empathy) มุ่งผลสำเร็จ (Achievement) ปรับปรุงตนเอง

อยู่เสมอ (Adapabilities) มีอิทธิพลเหนือคนอื่น (Influence) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่ง โกลแมน ระบุว่า เป็นความสามารถที่องค์กรต้องการให้บุคลากรทุกคนมี หรือได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (กิตติชัย รุจิมงคล, 2544)

โรงเรียนเป็นระบบเปิดมีเครือข่ายเชื่อมโยงกันทั้งจากภายในและภายนอก ต้องมีทักษะ การบริหารงานที่เข้าใจถึงปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการของโรงเรียนที่ คือ ด้าน โครงสร้าง ลักษณะของ บุคคล บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรม อำนาจและการเมืองภายในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับ การเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และ ความสัมพันธ์กับปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมภายนอก และรูปแบบการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ให้เกิดความพึงพอใจของ ผู้ปกครองและชุมชน และ ความสำเร็จทางวิชาการของนักศึกษา (Hoy & Miskel, 1991) ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 รูปแบบเชิงระบบของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

องค์การในยุคโลกไร้พรมแดน มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีความซับซ้อนในแต่ละภาคส่วนขององค์กรนั้นมีมากยิ่งขึ้น ทำให้การจัดการองค์กรนั้นมีความซับซ้อนยิ่งขึ้นกว่าการบริหารจัดการในอดีต การบริหารองค์การในยุคปัจจุบันและอนาคตนั้นต้องเน้น 2 อย่างคือ บุคคลที่มีความสามารถเชี่ยวชาญพิเศษ และบริบทสิ่งแวดล้อม องค์การต้องการบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรต้องเป็นคนที่ดีที่สุด ฉลาดที่สุด และบุคคลนั้นต้องมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Chowdhury, 2003) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์การ การมุ่งเน้นส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ ที่มุ่งสู่การทำลายในเชิงบวก สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้คนทำงานร่วมมือกันและสื่อสารกันได้ดี สร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้ทุกคนคิดนอกกรอบ คิดในมุมที่แตกต่าง มีมุมมองใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา โอกาส และความเร่งด่วน มีวัฒนธรรมค้นหาคนที่มีความสามารถเชี่ยวชาญพิเศษมาร่วมงาน (Chowdhury, 2003) เพื่อให้องค์การเพิ่มศักยภาพในการการแข่งขัน และประสบความสำเร็จในที่สุด

ประสิทธิผลขององค์การ มีความสำคัญในทางการบริหารและการจัดการองค์การ เป็น การประเมินขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การนั้น ๆ ประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การนั้นอาจจะล่มสลายไปในที่สุด (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538)

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การไว้หลายทัศนะ อาทิเช่น ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งในการดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิธิดำเนินการ ทรัพยากร องค์การสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้ (Zammuto, 1982, p. 22) สอดคล้องกับฟอร์ด, อาร์แมนดิ และเฮตัน (Ford, Armandi, & Heaton, 1983, p. 56) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ และฮอลล์ (Hall, 1991, p. 24) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การไว้ว่าเป็นความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายาก และมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

มีนักวิจัยหลายคนได้ศึกษาและใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องถึงความเหมาะสมต่อการประเมินประสิทธิผลขององค์การ จากการศึกษาประวัติของการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถแบ่งรูปแบบการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ ได้หลายรูปแบบ อาทิเช่น รูปแบบที่เน้นเป้าหมาย (Goal Approach) รูปแบบที่เน้นทรัพยากรระบบ (Systems

Resource Approach) รูปแบบที่เน้นกระบวนการภายใน/ การปฏิบัติการ (The Internal Processes/ Operations Approach) และรูปแบบที่เน้นองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ (The Multiple Constituency Approach) ซึ่งผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมของการศึกษาประสิทธิภาพองค์กรตามรูปแบบที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นดังนี้

รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่เน้นเป้าหมาย

การวัดประสิทธิภาพองค์กร โดยใช้เป้าหมายเป็นตัวบ่งชี้ที่จะประเมินองค์กร (Zammuto, 1982) เป็นรูปแบบที่มองความสำเร็จขององค์กร โดยการตั้งเป้าหมายและสามารถทำให้ได้ตามที่เป้าหมายได้ตั้งไว้ ประสิทธิภาพสามารถวัดได้จากความสำเร็จสมบูรณ์แบบของผลลัพธ์ที่ได้ว่าตรงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ หรือได้ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรนั้นมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และมีการโต้แย้งกันมากในทฤษฎีองค์กร ในการศึกษาทฤษฎีเป้าหมายนั้น จะใกล้เคียงกันกับการศึกษาผลลัพธ์ที่ได้ขององค์กร (Output) แต่สิ่งที่มีความสำคัญมากกว่าเป้าหมายและการสำเร็จตามเป้าหมายคือประสิทธิผลองค์กร เพราะองค์กรมีเป้าหมายที่เฉพาะที่เกิดขึ้นเองพร้อมกับองค์กร และเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กร หรือหน้าที่ทางสังคม (Mohr, 1973)

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรที่มองเป้าหมายขององค์กรว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนใหญ่จะพบข้อสงสัยระหว่าง กิจกรรม และเป้าหมายขององค์กรที่ไม่สอดคล้องกัน เช่นเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลง จำต้องไม่ได้ และมีความหลากหลาย (Cameron & Whetten, 1981) เป้าหมายยังเป็นวิธีการหนึ่งในการประเมินถึงประสิทธิผล แต่ในปัจจุบันองค์กรมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นการใช้ความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อวัดถึงประสิทธิภาพขององค์กรนั้นไม่เพียงพอแล้ว (Hall, 1991) จึงมีผู้นำเสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยใช้ ทรัพยากรระบบ ซึ่งเรียกว่า รูปแบบ ทรัพยากรระบบ

รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่เน้นทรัพยากรระบบ

การสรรหาทรัพยากรนั้น เริ่มจากการศึกษาของ ยัทช์แมน และซีชอร์ (Yuchtman & Seashore, 1967) ได้ศึกษาวิจัย โดยวิเคราะห์บริษัทประกันภัย 75 บริษัท ใช้การวิเคราะห์ปัจจัย ศึกษา 76 องค์ประกอบของการวัดการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถรวมกลุ่มปัจจัยออกได้เป็น 10 กลุ่ม คือ 1) ระดับของธุรกิจ 2) ราคาของการประกันคน 3) จำนวนของสมาชิกประกันใหม่ที่เพิ่มขึ้น 4) อายุของสมาชิกประกันมีอายุน้อย 5) การผสมผสานธุรกิจ 6) การเติบโตของพนักงาน 7) มีจุดเน้นที่การจัดการ 8) รักษาระดับของราคาได้ 9) ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นของสมาชิก 10) การทะลุทะลวงทางการตลาด เห็นได้ว่าประสิทธิภาพองค์กรในรูปแบบนี้จะมุ่งหา ตำแหน่งของการได้เปรียบขององค์กรที่ส่งผลต่อความสามารถขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือการหาประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม

รอบตัวเพื่อให้ได้มาของทรัพยากรที่มีคุณค่าและหาได้ยาก (Yuchtman & Seashore, 1967, p. 898) ในรูปแบบนี้ไม่ได้เน้นทั้งเป้าหมาย หรือการเข้าถึงความสำเร็จของเป้าหมาย แต่จะเน้นที่ความต้องการทรัพยากรขององค์กรและเป็นสิ่งที่หาได้จากสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้คือการวัดถึงประสิทธิผลเป็นรูปแบบที่เน้นปัจจัยนำเข้าขององค์กร หรือ ความสำเร็จจากการได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาด มากกว่าที่จะเน้นที่ผลตามเป้าหมาย (Cameron & Whetten, 1981, p. 4)

รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่เน้นกระบวนการภายใน/ การปฏิบัติการ

รูปแบบมุ่งเน้นกระบวนการภายในองค์กร ในการวัดประสิทธิผลองค์กร (Argyris, 1964; Likert, 1967) มุ่งเน้นความเกี่ยวพันกันของทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลองค์กร เป็นการวัดกระบวนการขององค์กรในทุกส่วนเพื่อประเมินประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้ความสนใจกิจกรรมที่แสดงออกมาภายในองค์กร โดยเน้นที่การมีส่วนร่วมขององค์กรและการวัดอาศัยระดับของการทำตามมาตรฐานที่กำหนด (Scott, 1977) ในรูปแบบนี้จะกำหนดมาตรฐานที่สมมติว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง อากายริส (Argyris, 1964) ได้กำหนดประสิทธิภาพองค์กรที่เพิ่มผลผลิตที่ได้ออกมาโดยปัจจัยนำเข้าคงที่หรือลดลง จากตรรกะนี้เขาได้กำหนดตัวบ่งชี้ในองค์กรออกเป็นสามส่วนคือ

1. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมถึง พฤติกรรมองค์กรที่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. การรักษาระบบภายในองค์กร รวมถึง กิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของหน้าที่และการควบคุม
3. การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนอก การประสบความสำเร็จในประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ต้องอาศัยความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นจากทั้งสามส่วนและปัจจัยนำเข้าที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เห็นได้ว่า แนวคิดด้านนี้มุ่งเน้นที่อัตราส่วนของปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้ (Output)

รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่เน้นองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ

การมุ่งเน้นองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ เพื่อศึกษาถึงประสิทธิผลองค์กรได้รับการพัฒนาขึ้นโดย แคมป์เบล (Campbell, 1977) แสดงให้เห็นถึงภาพขององค์กรนั้นมีวงจรอิทธิพลที่เฉพาะในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกัน ถูกรวมเข้าด้วยกัน และสร้างเป็นองค์ประกอบขึ้นมาเป็นองค์กร การประเมินองค์กร นั้นไม่เหมือนกับการศึกษาด้านรูปแบบเป้าหมายและรูปแบบด้านระบบเพราะรูปแบบของหลายองค์ประกอบนั้นจะใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลมาจากองค์ประกอบหลายองค์ประกอบในองค์กรนั้น ๆ ที่ส่งผลต่อผลผลิตขององค์กรที่ได้ออกมา (Zammuto, 1982, p. 606) จากการศึกษาของ บาส (Bass, 1985) ได้เกณฑ์ที่สำคัญในการวัดคุณค่าขององค์กรในที่สุดต้องถูกขยายออกให้กว้างขึ้น แทนที่จะมุ่งวัดกันที่ผลกำไร ผลผลิตที่ได้ และ

ประสิทธิผล แต่ต้องขยายการวัดออกไปโดยเพิ่มการวัดคุณค่าขององค์การในด้านของสมาชิก
องค์การ และทางสังคมโดยรวม ซัมมูโต้ (Zammuto, 1982) ได้กำหนดเกณฑ์ใหญ่ ๆ ในการวัด
ประสิทธิภาพองค์กรนั้น มี 4 เกณฑ์คือ ความสัมพันธ์นิยม, อำนาจ, การตัดสินใจของสังคม, วัฒนธรรมการ

กิปสัน, ไอวานวิช และ โดเนลลี่ (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1979) ได้ศึกษาและ
กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ คือ 1) ความสามารถในการ
ผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและ
การอยู่รอด

มอท (Mott, 1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณา
จาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว
4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 288) ได้เสนอแนวคิดในการประเมิน
ประสิทธิผลผู้นำทางการศึกษา หรือประสิทธิผลของโรงเรียนโดยพิจารณาจาก 1) การบรรลุเป้าหมาย
ของโรงเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน

เพอร์สัน (Parson, 1993) เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก
1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4) การสร้างไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการกระตุ้นใจ

สำหรับความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้
แตกต่างกันไปหลายลักษณะตามทฤษฎีที่ใช้อ้างอิงและแนวทางที่มุ่งศึกษาเช่น เรด, เดวิด และ
ปีเตอร์ (Reid, David, & Peter, 1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์และ
ครูใหญ่ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมายประสิทธิผลของ
โรงเรียนว่าหมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขณะที่บางคนเห็นว่า
ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก สอดคล้อง
กับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 289, 398) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน
หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียน
ให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหา
ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกโรงเรียน
ดี ส่วนมอร์เฟต (Morphet, 1967, pp. 93-97) ให้ความหมายว่าหมายถึง โรงเรียนสามารถจัดการศึกษา
ได้สำเร็จด้วยดีโดยผู้นำใช้ความสามารถสูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกัน
ผู้นำก็ต้องทำหน้าที่ประสานงานด้านการจัดการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์สูงสุด (บุญเรือน
หมั่นทรัพย์, 2538)

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนการบริหารจะเกิดความสำเร็จในองค์กรใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีความสามารถ มีการกำหนดนโยบายและจุดหมายในการทำงานอย่างชัดเจนอธิบายวิธีการทำงานและลักษณะของงานที่ทำให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาสารณ, 2525) ทุกคนใฝ่หาความสำเร็จได้ถ้ามีพลังที่จะสู้ซึ่งทุกอย่างที่ขัดขวางไม่ทอดอ่ย พยายามไขว่คว้าโดยยึดหลัก S-U-C-C-E-S-S คือ (สุพัตรา สุภาพ, 2536, หน้า 190-192)

1. S (Select Your Goals) หมายถึง การตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จจึงอยู่ที่การรู้จักหาเป้าหมายที่ต้องการจะทำ
2. U (Un Look Your Negative Thinking) หมายถึง การ ไม่มองในแง่ร้ายมองตนเองแล้วหาข้อบกพร่องเพื่อจะได้ไม่ทำซ้ำอีก
3. C (Commit Yourself) หมายถึง การทุ่มเทใจเพราะว่าความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นได้เอง เป็นเรื่องที่จะต้องพยายาม ขยัน และยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างจริงจัง
4. C (Chart Your Course) หมายถึง การวางแผน เมื่อต้องการประสบความสำเร็จจะต้องมีการวางโครงการล่วงหน้า
5. E (Expect Problems & Difficulties) หมายถึง การยอมรับปัญหาและอุปสรรคถ้าต้องการความสำเร็จต้องใช้เวลา
6. S (Sacrifice Yourself) หมายถึง การอุทิศตัว การรู้จักตนเอง และอุทิศตัวเพื่องานแบบสร้างสรรค์ มีมานะความสำเร็จย่อมอยู่แก่เอื้อม
7. S (Stick with It) หมายถึง ไม่ยอมแพ้ไม่ถอยลง จนกว่าจะทำงานจนถึงที่สุด เพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

ตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 288) นั้น หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือที่สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี และมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดี เป็นความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้แล้วเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เปรมสุริย์ เชื่อมทอง, 2536) ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในงานและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคม มีความสามารถแก้ปัญหาได้ มอง

การณ์ไกล มีความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเผชิญกับความคิดที่ตรงกันข้าม อุดมทุน สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

สถาบันการศึกษาหลายแห่งได้ทำการศึกษามายาวนานเกี่ยวกับประสิทธิผลของการ ซึ่งต่างก็มีเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป อาทิเช่น การมองที่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ หรือการมองที่ระบบ กระบวนการใน การทำงาน ซึ่งทั้งสองรูปแบบนี้ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางในยุคเริ่มแรกของการศึกษา คาเมรอน (Cameron, 1978) ศึกษาประสิทธิผลของการของสถานศึกษา ได้จัดกลุ่มของประสิทธิภาพองค์กรของวิทยาลัยออกเป็น 9 มิติ คือ

1. ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา (Student Educational Satisfaction, SES) เกณฑ์ในมิตินี้จะชี้ให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจของนักศึกษากับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขาในสถาบันการศึกษานั้น ๆ สังเกตได้จาก มีนักศึกษาที่ พึงพอใจในสถาบันอยู่เป็นจำนวนมาก มีจำนวนน้อยมากที่ออกกลางคัน การร้องทุกข์ การหยุดพักการเรียน นักศึกษาที่จบการศึกษา ยังผูกพันและสนับสนุนโรงเรียน อยู่ เสมอ
2. การพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา (Student Academic Development, SAD) เกณฑ์ในมิตินี้จะชี้ให้เห็นการ ได้มาซึ่งความรู้ การมีความรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น และมีกระบวนการทางวิชาการมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สถานศึกษาจัดสิ่งแวดล้อมภายในที่ท้าทายการพัฒนาสติปัญญาและความสามารถทางด้านวิชาการของผู้เรียน นักศึกษาได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้นอกห้องเรียน และการสืบค้นหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้นักศึกษาที่จบการศึกษาความสำเร็จทางด้านวิชาการในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาการทางด้านอาชีพของนักศึกษา (Student Career Development, SCD) เกณฑ์ในมิตินี้จะชี้ให้เห็นพัฒนาการทางด้านการทำงานของนักศึกษา โดยเน้นไปที่การพัฒนาอาชีพ และโอกาสทางอาชีพที่สถาบันจัดหาไว้ให้ โดยที่สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทางด้านอาชีพให้กับนักศึกษาเป็นประจำ มีอัตราส่วนของหลักสูตรที่มุ่งเน้นด้านอาชีพ การสอนงาน ที่สามารถช่วยให้นักศึกษาได้งานทำ และตรงกับสาขาวิชาที่จบ
4. การพัฒนาด้านบุคลิกภาพของนักศึกษา (Student Personal Development, SPD) เกณฑ์ในมิตินี้จะชี้ให้เห็นการพัฒนาของนักศึกษาในด้านที่ไม่ใช่วิชาการ ไม่ใช่ด้านอาชีพ แต่เป็นในด้านของสังคม อารมณ์ วัฒนธรรมประเพณี และมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลิกภาพส่วนบุคคล และโอกาสในการพัฒนาที่ทางสถาบันจัดไว้ให้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองควบคู่กับการพัฒนาด้านวิชาการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาทางด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา และวัฒนธรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติ กิจกรรมนอกห้องเรียนออกแบบเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาหรือพัฒนาด้านที่ไม่ใช่วิชาการ

5. ความพึงพอใจในแผนก/ คณะ และการบริหารงาน (Faculty and Administrator Employment Satisfaction, FAES) เกณฑ์ในมิตินี้จะชี้ให้เห็นความพึงพอใจของสมาชิกในแผนก/ คณะ และพอใจผู้บริหาร โดยผ่านทางการทำงาน และบริหารงานของสถานศึกษา สังเกตได้จาก ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาในแผนกเดียวกันจะเป็นห่วงซึ่งกันและกัน รู้จักกันมาก มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูง บุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนแต่ละคนมีความพึงพอใจกับการบริหารงานของโรงเรียน ผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการทำงาน จะอยู่ทำงานที่เดิมถึงแม้ถูกชักชวนไปทำงานในสถาบันอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน และความสัมพันธ์ในแผนกต่าง ๆ ภายในโรงเรียน มีการประสานงานที่ดี มีการวางแผน ร่วมงานกันดี

6. การพัฒนาอาจารย์แลพัฒนาคุณภาพของแผนก/ คณะ (Professional Development and Quality of the Faculty, PDQF) เกณฑ์ในมิตินี้จะชี้ให้เห็นถึงกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรของแผนก/ คณะ และการสร้างสิ่งกระตุ้นในการพัฒนาอาจารย์ที่ทางสถาบันได้ จัดไว้ สังเกตได้จาก ผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่ของสถานศึกษาเข้าร่วมการสัมมนาวิชาการ หรือ การอบรมต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ และพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการอยู่เสมอ เขียนบทความทางวิชาการตีพิมพ์ในวารสาร หรือเขียนตำราเรียน หรือ งานวิจัยต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีบุคลากรส่วนใหญ่มีชื่อเสียงและเป็นตัวแทนทางวิชาการได้ดี และได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ งานวิจัย หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับการสอน มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

7. เป็นระบบเปิดและมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (Systems Openness and Community Interaction, SOCI) เกณฑ์ในมิตินี้จะชี้ให้เห็นการมุ่งเน้นที่จะจัดสถานที่ในการสร้างความสัมพันธ์ ปรับปรุง และบริการ กับสิ่งแวดล้อมภายนอก สังเกตได้จาก ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรับผิดชอบสูงและมีการปรับตัวอย่างมากเพื่อให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และความต้องการของชุมชน ผู้บริหารและบุคลากรรับใช้ชุมชน หรือ ส่วนราชการอื่น ๆ โดยให้คำปรึกษา เป็นกรรมการต่าง ๆ หรือการใช้ศักยภาพอื่น ๆ ของตนเอง ฯลฯ มีการจัดกิจกรรม การจัดประชุมและรับผิดชอบต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง

8. ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร (Ability to Acquire Resources, AAR) เกณฑ์ในมิตินี้จะชี้ให้เห็น ความสามารถของสถานศึกษาที่ได้มาซึ่งทรัพยากรจากภายนอก อาทิเช่น นักศึกษาที่เก่ง บุคลากรในแผนก การสนับสนุนทางการเงิน สังเกตจาก สถานศึกษามีความสามารถสูงในการสรรหาทรัพยากรที่ต้องการใช้พัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่จะใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพการจัดการการศึกษาของ โรงเรียน และเมื่อต้องการบุคลากรใหม่สามารถจูงใจบุคคลที่มีความสามารถสูงในพื้นที่นั้นมาสมัครเพื่อคัดเลือกเข้า

มาทำงานได้ อีกทั้งสามารถจูงใจนักเรียนที่เก่งในระดับมัธยมต้นในพื้นที่เข้ามาเรียนได้มากกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน

9. สุขภาพองค์กร (Organizational Health, OH) เกณฑ์ในมิตินี้จะชี้ให้เห็น คุณธรรม จริยธรรม ความมีชีวิตชีวา ความเจริญเติบโต ในกระบวนการภายใน และการฝึกฝนปรับปรุงของสถานศึกษาโดยที่สถานศึกษามีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถประเมินผลงานได้ต่อเนื่อง มีผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความชำนาญในทักษะ ที่เกิดประโยชน์สูงสุด มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัว มุ่งสู่ความก้าวหน้า การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรทุกคนในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ การสื่อสารที่เฉพาะของบุคลากรส่วนใหญ่มีลักษณะไม่ปกป้องตนเอง ไม่ปิดบังซ่อนเร้น และไม่เป็นการ สภาพแวดล้อมทางสังคม ให้ความร่วมมือกัน สนับสนุนกัน เป็นห่วงผู้อื่นและมีมนุษยธรรม ให้รางวัลสำหรับผู้ทำงาน ความไว้วางใจของบุคคลในสถาบัน บุคลากรส่วนใหญ่จะไม่มีการระแวงกลัว คลางแคลงใจ รู้สึกปลอดภัย มีการแก้ไขความความขัดแย้งจะแก้ไขได้ตรงจุด มีการเสนอข้อคิดเห็น และ มีความรู้สึที่ดี

จาก 9 มิตินี้ของดังกล่าว คาเมรอนได้สร้างเครื่องมือในการสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิภาพองค์กรของวิทยาลัยออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) เป็นคำถามที่ถามถึงขอบเขตขององค์กรโดยเฉพาะสิ่งที่วิทยาลัยต้องกระทำ และสิ่งที่แสดงถึงคุณลักษณะขององค์กร 2) เป็นคำถามที่ถามถึงข้อมูลที่สถาบันได้บันทึกไว้ ทั้งสองกลุ่มคำถามได้ใช้สำรวจ หัวหน้าฝ่ายวิชาการจำนวน 75 คน และผู้บริหารสถาบันอีก 75 คน ใน 6 สถาบันเดิมที่ร่วมมือกันสร้างเครื่องมือจากการศึกษาในส่วนแรก ในการศึกษาทั้งสองส่วนนี้เป็นการศึกษาแบบไม่เปิดเผย

ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาในทั้งสองส่วน สมมติฐานในเรื่องของ 9 มิตินั้นได้รับการยอมรับในความน่าเชื่อถือได้ และได้ถูกใช้ในหลายวิทยาลัยที่แตกต่างกันในการสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร และในทุก ๆ สถาบันที่สอบถามไปนั้นพบลักษณะเฉพาะที่มองผ่าน 9 มิตินี้ดังกล่าว ถึงแม้ว่ารูปแบบของประสิทธิภาพองค์กรที่ค้นพบจะคล้าย ๆ กัน คณะนักที่วัดได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสำรวจของ คาเมรอน ในการสำรวจถึงประสิทธิภาพองค์กรนั้นไม่มีผลแตกต่างจากการใช้เครื่องมืออื่น

ในปี 1976 ได้มีการใช้แบบสอบถามของคาเมรอนในการสำรวจวิทยาลัยจำนวน 41 วิทยาลัย ในปี 1980 ได้ใช้แบบสอบถามเดิมเพื่อสำรวจอีกครั้งใน 21 วิทยาลัยเป็นวิทยาลัยเดิมใน 41 วิทยาลัยแรก ข้อมูลที่ได้นั้นได้รายงานใน คาเมรอน (Cameron, 1986) ว่า แบบสอบถามที่เขาได้สร้างขึ้นนั้น มีความไว้วางใจได้ในการบอกความเหมือนกัน และแตกต่างกัน ในการใช้เพื่อบอก

ประสิทธิภาพของสถาบัน ได้จัดกลุ่มจากคะแนนที่ได้จากการสำรวจ สามารถรวม 9 มิติของประสิทธิภาพองค์กรแล้วแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

มุ่งเน้นจากภายนอก (Externally Oriented) ในกลุ่มนี้รวมเอามิติของ การพัฒนาอาชีพ (SCD) ระบบเปิดและความสัมพันธ์กับชุมชน (SOCl)

มุ่งเน้นทางด้านจิตใจ (Morale Oriented) ในกลุ่มนี้รวมเอามิติของ ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา ความพึงพอใจในแผนก/ คณะ และการบริหารงาน สุขภาพองค์กร

มุ่งเน้นทางด้านวิชาการ Academic Oriented ในกลุ่มนี้รวมเอามิติของการพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา การพัฒนาอาจารย์และพัฒนาคุณภาพของแผนก/ คณะ ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร ซึ่งการมุ่งเน้นทางด้านวิชาการสามารถทำนายประสิทธิผลโรงเรียนได้ (Scott, 1977)

มุ่งเน้นกิจกรรมนอกหลักสูตร (Extracurricular Oriented) ในกลุ่มนี้รวมเอามิติของการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของนักศึกษา

คาเมรอน และเวทเทน (Cameron & Whetten, 1981) ได้ศึกษาวิจัยต่อมาเสนอแนะว่าในการศึกษาประสิทธิภาพองค์กรของสถานศึกษานั้นควรมุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มก่อนที่จะศึกษาโดยการประเมินทั้งหมด ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าต้องวิเคราะห์องค์กรในแต่ละระดับ หรือแต่ละบุคคล แต่หมายถึงการประเมินนั้นเป็นเรื่องที่ไวต่อการได้รับประสิทธิผลที่แตกต่างกันในแต่ละประเด็นสำคัญ ในองค์กรปัจจุบัน และในระดับต่าง ๆ ของประสิทธิภาพของประเด็นหนึ่งอาจส่งผลต่ออีกประเด็นหนึ่งได้

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด คาเมรอน (Cameron, 1978) ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร หรือโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและมีความเหมาะสมโดยเฉพาะวิทยาลัยแห่งรัฐ อิลลินอย (Illinois College, 2004) ได้ใช้ตัวแบบนี้เป็นหลักในการประเมินตนเองในปี 2003- 2005

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลองค์กร

โกลแมน (Goleman, 1998 a) ได้อธิบายถึง ลักษณะของความสามารถด้านอารมณ์ (Emotional Competencies) ที่นำไปสู่ความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นการเรียนรู้ถึงความสามารถบนพื้นฐานของความฉลาดทางอารมณ์แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานที่แปลงมาเป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างเช่น การบริการลูกค้าอย่างดี แสดงให้เห็นความสามารถทางอารมณ์ ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเองซึ่งอยู่ในกลุ่มของการจัดการตนเอง ลักษณะของความสามารถทางอารมณ์ แบ่งออกเป็น

5 ลักษณะมีดังนี้

1. มีความเป็นอิสระ แต่ละองค์ประกอบนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
 2. พึ่งพากัน ในบางกลุ่มจะส่งผลต่อกลุ่มอื่นในเชิงบางกลุ่ม
 3. ปฏิสัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้น ความสามารถทางอารมณ์ สร้างจากกลุ่มอื่น อาทิ ความตระหนักรู้ในตนเองส่งผลต่อการควบคุมตนและความเห็นอกเห็นใจ ความตระหนักในตนเอง และการควบคุมส่งผลต่อแรงจูงใจ และทั้งหมดนี้ส่งผลต่อทักษะทางสังคม
 4. มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอ ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ ไม่สามารถประกันว่าบุคคลนั้นจะพัฒนาหรือแสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องได้ดี
 5. มีลักษณะทั่วไป ประยุกต์ใช้ในแต่ละงานได้ตามความเหมาะสม และประเภทของงาน
- กล่าวได้ว่าในทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสามารถทำนาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ (Murensky, 2000) และแบบทดสอบความสามารถทางอารมณ์ของ ผู้บริหาร สามารถทำนายถึงภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารได้ (Byrne, 2004) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลองค์กร (ภารดี อนันต์นาวิ, 2545) และในความสำเร็จการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีความสามารถ มีการกำหนดนโยบายและจุดหมายในการทำงานอย่างชัดเจนอธิบายวิธีการทำงานและลักษณะของ งานที่ทำให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2525) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการของนักศึกษาและมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนของครู (Kamarrios, 2002) ความฉลาด ทางอารมณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน และยังพบต่ออีกว่าความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนได้ และใน บางมิติของความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายได้ดียิ่งขึ้น (Stone, Parker, & Wood, 2005)

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน ที่กล่าวถึงความสำคัญของ ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์กร ซึ่งในอดีตเคยเสนอไว้ 5 ด้านมีจำนวนทั้งสิ้น 25 ความสามารถ (Goleman, 1995) แต่จากผล การวิเคราะห์ข้อมูลต่อมา ในได้ปรับปรุงความฉลาดทางอารมณ์เหลือเพียง 4 ด้าน 20 ความสามารถ (Goleman, 1998 a) และปัจจุบัน โกลแมน และคณะปรับปรุงล่าสุดของความฉลาดด้านอารมณ์ ของผู้บริหารมี 18 ความสามารถ (Goleman et al., 2002) และแบบทดสอบความสามารถทางอารมณ์ ของผู้บริหาร สามารถทำนายถึงภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารได้ (Byrne, 2004)

องค์ประกอบด้านตระหนักรู้ในตนเอง (Self - Awareness Component)

มีความสามารถที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (Emotional Self - Awareness) การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง และมีความมั่นใจในตนเอง (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2002)

การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง (Emotional Self - Awareness) ซึ่งเป็นจุดเริ่มแรกของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ บาร์ออน (Baron, 1997) ในทักษะภายในตัวบุคคลที่กล่าวถึงความตระหนักในตนเองเป็นการประเมินและการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง นำไปสู่การประยุกต์ใช้อารมณ์ของตนเอง (Salovey & Mayer, 1990, p. 189) ในปี 1993 ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990) ได้แบ่งขั้นตอนของการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การรับรู้อารมณ์ตนเอง เป็นการประเมินอารมณ์ของตนเองที่แสดงออกมา การใช้อารมณ์สนับสนุนการคิด เข้าใจและวิเคราะห์ อารมณ์ นำอารมณ์ที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์มาประยุกต์ใช้และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การจัดการในอารมณ์ของตนเอง และความตระหนักใจในตนเองนั้นจะส่งผลถึงรูปแบบของการจัดการความขัดแย้ง

โกลแมน (Goleman, 1995, pp. 42-43) ได้แบ่งลำดับขั้นของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ขั้นตอนในการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ขั้นรู้จักอารมณ์ของตนเอง (Knowing One's Emotion) ขั้นจัดการกับอารมณ์ (Managing Emotion) จูงใจให้ตนเอง (Self Motivation) ทั้งในด้านการเรียนรู้ รับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relational Management)

สอดคล้องกับแนวคิดของกรมสุขภาพจิต รู้อารมณ์และความต้องการของตนเองควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม และจากหลัก S-U-C-C-E-S-S ของสุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 190-192) ได้กล่าวถึง E (Expect Problems & Difficulties) หมายถึง การยอมรับปัญหาและอุปสรรคถ้าต้องการความสำเร็จต้องใช้เวลา S (Sacrifice Yourself) หมายถึง การอุทิศตัว การรู้จักตนเอง และอุทิศตัวเพื่องานแบบสร้างสรรค์ มีมานะความสำเร็จย่อมอยู่แค่เอื้อม

การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self - Assessment) ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านนี้ ตามแนวคิดของ (Goleman, 1998 b) เป็นผู้บริหารที่รู้จักจำกัดของตนเอง (Limitation) และ จุดแข็งของตนเอง (Strengths) มีความรู้สึกดีกับตนเองแสดงความต้องการอยากจะเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงพัฒนาดตนเองและรู้จักตนเอง

ยูล์ (Yulk, 2002) ได้นำเสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะที่เกี่ยวข้องในทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการ แนะนำการวางแผนในการจัดการกับอาชีพของตนเองให้กับผู้ที่มีตำแหน่งด้านการจัดการว่าต้องเข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง (Understand Your Strengths and

Weakness) จากนั้น ต้องมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต (พัฒนาตนเอง) และจดจำไว้ว่าจุดแข็งสามารถกลายเป็นจุดอ่อนได้ ควรทดแทนจุดอ่อนของเรา เลือกทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเด่นและดีในจุดอ่อนของเราเอง เพื่อให้เราสามารถสร้างคุณภาพของงานที่เราอ่อนได้หรือบางครั้ง

ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confident) หมายรวมถึง การยอมรับในความสามารถของตนเอง ภาคภูมิใจในตนเอง (Yulk, 2002) ความมั่นใจในตัวเอง จะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในทางบวก และความก้าวหน้าของงาน (Bass, 1985) ความมั่นใจในตนเองเป็นส่วนสำคัญของคุณสมบัติผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1998) และความมั่นใจในตนเองสามารถแยกแยะความมีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารได้ (Boyatzis, 1982)

ผู้บริหารที่มีความมั่นใจสูงนั้น จะพยายามที่จะตั้งเป้าหมายงานให้ท้าทายและเป็นงานที่ยาก เขาจะเป็นคนมองโลกในแง่ดี มองเห็นความสำเร็จในอนาคต (Yulk, 2002) ความมั่นใจในตนเองเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นการแสดงออกที่จะไปเกี่ยวข้องกับปัญหา ผู้บริหารที่มีความมั่นใจในตนเองต่ำ มักจะไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหายาก ๆ หรือไม่ก็โยนความรับผิดชอบให้บุคคลอื่นไป (Kipnis Lsne, 1962 cited in Yulk, 2002) แต่การมีความมั่นใจมาก ๆ ของผู้นำอาจนำไปสู่ข้อเสียได้ อาจเป็นผู้บริหารที่ไม่ยอมฟังใครเป็นผู้ชอบใช้อำนาจ (Autocratic) ไม่ชอบฟังหรือรับไม่ได้กับคนที่มีความเห็นแตกต่าง โดยเฉพาะผู้บริหารที่ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Yulk, 2002) ความมั่นใจในตนเองมีอิทธิพลต่อผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา (Williams, 2004) ดังนั้นความมั่นใจในตนเองยัง เป็นคุณสมบัติแรกทางด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ใช้แยกแยะความเป็นผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่สังเกตได้จากความสามารถในการควบคุมตนเองได้ในภาวะที่กดดัน สามารถรักษาสติใจให้สงบได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต (Dubrin, 1995) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร

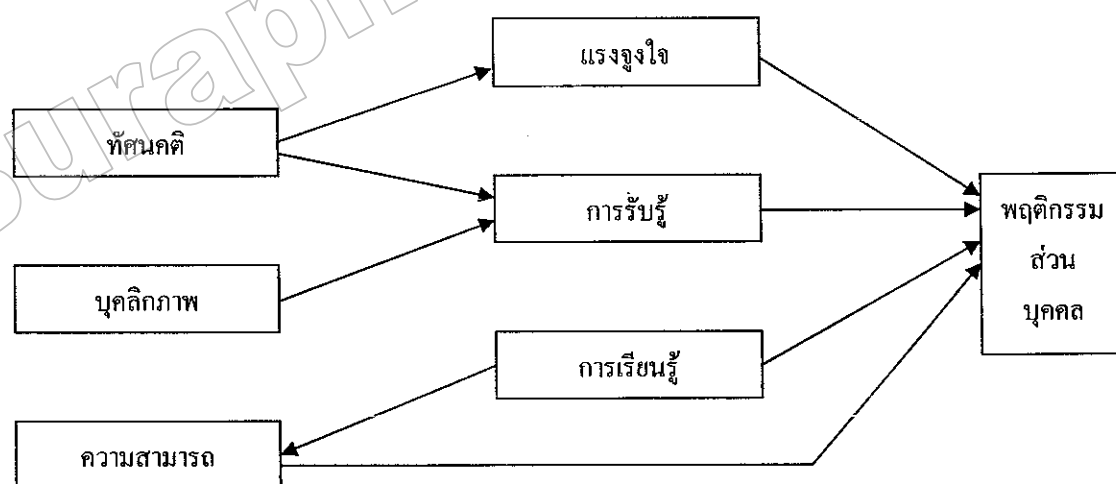
โกลแมน และคณะ (Goleman et al., 2002) กล่าวถึง ความมั่นใจในตนเองนั้นคือ บุคคลที่รู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองด้วยการใช้จุดแข็งของตนเองในการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีความมั่นใจในตนเองจะทำงานหรือยอมรับงานที่ยาก ๆ มาทำ มีความรู้สึ้อยู่กับปัจจุบัน

จากการทบทวนวรรณกรรม ความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถวัดได้จากการแสดงออกถึงความสามารถที่จะตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง และมี ความมั่นใจในตนเอง (Goleman et al., 2002) นั้นมีคล้ายกับคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การคล้อยตามโดยเสน่หา (Charismatic Inspiration) (Bass, 1998) ในแง่ของความมั่นใจในตนเอง การประเมินตนเองทำให้เราได้มองเห็นตัวเอง สอดคล้องกับการศึกษา

ของ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลกระทบต่อระดับของความสัมพันธ์ (Goleman, 1995 a) การที่เรามีความตระหนักในตนเองนั้นเปรียบเหมือนการรับรู้ตนเองอิทธิพลต่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ในแง่ของการรับรู้ตนเองการเข้าใจว่าตนเองเป็นอย่างไร บุคคลบางคนจะรับรู้ตนเองว่าเป็นคนดี เก่ง มีความสามารถ เพราะเขาเคยได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชยจากบุคคลในครอบครัวรอบข้างมา ตลอดเวลา บุคคลประเภทนี้จะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจมั่นคง มอง โลกในแง่ดี มองคนอื่นในแง่ดี อารมณ์และความรู้สึกที่แสดงต่อผู้อื่นก็จะเป็นไปในทางบวก (สมพร สุทัศน์ย์, 2546) ส่งผลต่อบุคลิกภาพของตนเองเพราะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวเราแล้วเราแสดงออกมา จากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เชื่อว่า สภาพจิตของมนุษย์นั้นจะมีความขัดแย้งหรือปฏิกิริยาโต้ตอบภายในตัวเองระหว่าง 3 สภาวะ นั่นคือ อิด (Id) อีโก (Ego) และซูเปอร์อีโก (Superego) แสดงถึงซูเปอร์อีโกเป็นตัวช่วยให้มนุษย์ใช้อีโก ตอบโต้กับความต้องการของอิด ทำการควบคุมให้อีโกแสดงออกมาอย่างถูกต้องสอดคล้องกับ สภาพสังคม (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2541)

เห็นได้ว่าความสามารถในการตระหนักรู้ในตนเองเกี่ยวพันกับความคิดภายในตนเอง ในหลาย ๆ ด้าน ทั้ง การรับรู้ เรียนรู้ สร้างทัศนคติ นำไปสู่ การพัฒนาเป็นบุคลิกภาพ หรือ คุณลักษณะของบุคคล และพฤติกรรมส่วนบุคคล ดังแสดงให้เห็นในภาพ 6 (Robbins, 2001)



ภาพที่ 6 ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมส่วนบุคคล

แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองในด้าน ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) ซึ่งทำให้บุคคลเกิดการกระทำมุ่งสู่เป้าหมาย มีอิทธิพลโน้มน้าวการกระทำของบุคคล ถึงแม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ซับซ้อนในตัวบุคคลแต่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้ (Hoy & Miskel, 2001)

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถตระหนักรู้ในตนเอง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แล้วพบว่าความสามารถตระหนักรู้ในตนเอง ส่งผลต่อการจัดการตนเอง ส่งผลต่อความตระหนักในสังคม ส่งผลต่อการจัดการความสัมพันธ์ ส่งผลต่อทักษะการบริหาร (Goleman, 1998; Salovey & Mayer, 1997; Bar-On, 1997; Robbins, 2001; Yulk, 2002; สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2541; สมพร สุทัศนีย์, 2546) เกี่ยวข้องผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1998) และคุณลักษณะของผู้นำ (Yulk, 2002; Dubrin, 1995; Boyatzis, 1982) กับจิตวิทยาองค์กร ด้านพฤติกรรมองค์กรเกี่ยวกับการรับรู้ การเรียนรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2541; Robbins, 2001) แรงจูงใจ (Hoy & Miskel, 2001; Robbins, 2001) มนุษย์สัมพันธ์ (สมพร สุทัศนีย์, 2546)

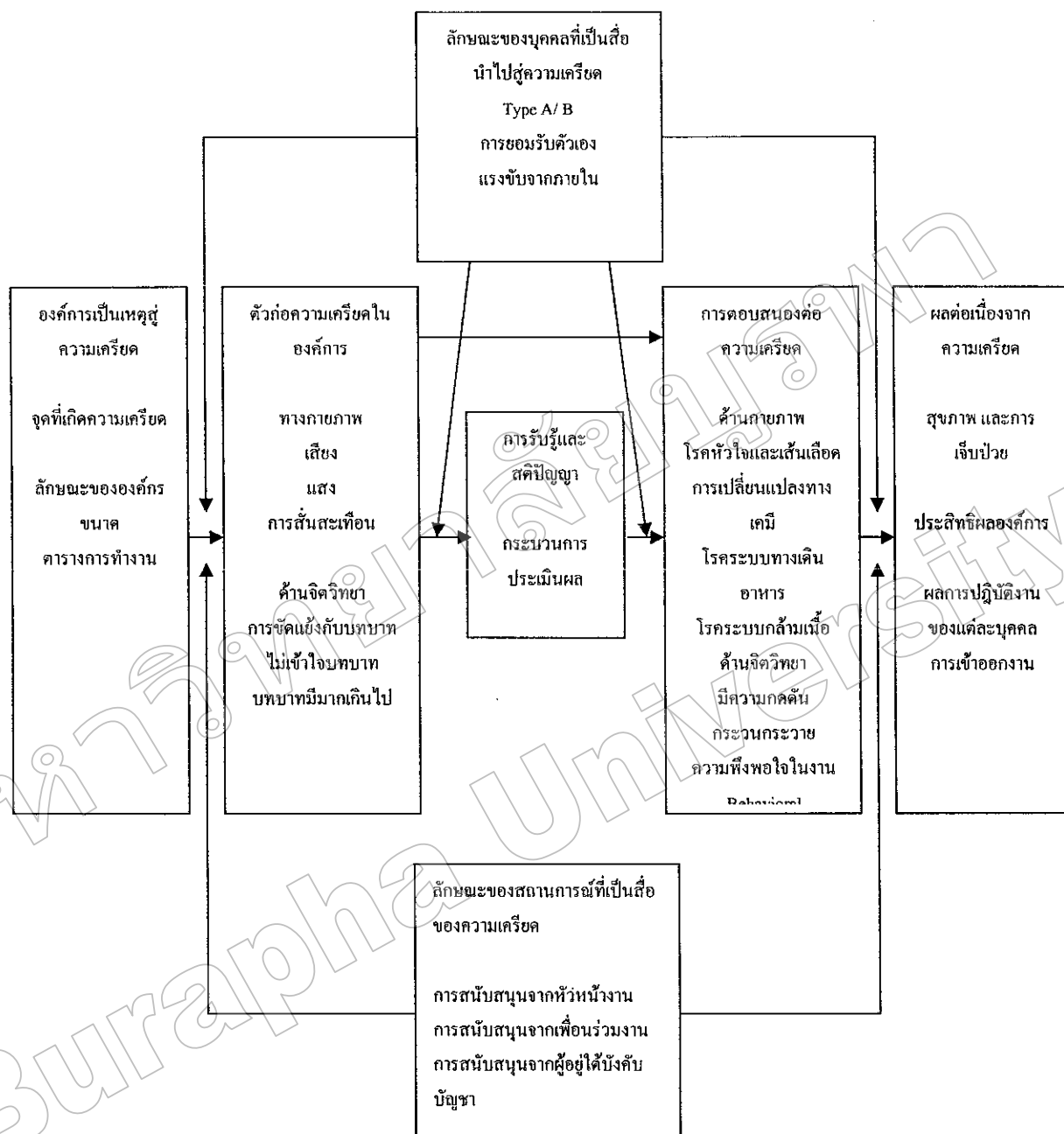
องค์ประกอบด้านการจัดการตนเอง (Self-Management Component)

ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองตามแนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 1995) ประกอบไปด้วย ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self - Control) ความสามารถด้านความโปร่งใส (Transparency) ความสามารถด้านความสามารถปรับตัว (Adaptability) ความสามารถด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความสามารถด้านริเริ่ม (Initiative) ความสามารถการมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นกระบวนการภายในตัวบุคคล เป็นกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งในการจัดการซึ่งเกี่ยวกับ กระบวนการคิด การจูงใจ การตัดสินใจ ความเชื่อ ที่ส่งผลต่อบุคลิกลักษณะ และทักษะ การจัดการตัวเอง (Self-Management) อาทิเช่น การจัดการเวลา การเลือกเป้าหมายของชีวิต การจัดลำดับก่อนหลัง การเฝ้าระวังพฤติกรรมของตนเองและผลที่ตามมาของพฤติกรรม และความพยายามที่จะเรียนรู้เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ฯลฯ (Yulk, 2002) ซึ่งในทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบการจัดการ และภาวะผู้นำแบบไม่ทำอะไร (Curry, 2004)

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self - Control) ผู้บริหารที่มีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้สูง จะมีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนได้ดี มีความสงบนิ่ง ไม่หวั่นไหว และมีสติตลอดเวลาที่เผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ควบคุมตนเองได้เมื่อมีสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เราต้องกระทำ

อย่างทันทีทันใดหรือเมื่อมีอาการตื่นเต้น แสดงอาการสงบเยือกเย็นในสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ การควบคุมตนเองมีอิทธิพลต่อผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา (William, 2004) บุคคลและความสามารถในการรับรู้ภายในตน และควบคุมอารมณ์ ไม่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่กระทบต่อผู้อื่นตามพฤติกรรมจิตวิเคราะห์ ของ فروยด์ ที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ในองค์ประกอบความตระหนักในตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง ได้ดีนำไปสู่ สุขภาพจิตที่ดี (Mental Health) วอร์ (Warr, 1987) เสนอถึงการทำงานที่ดีจะรู้สึก อย่างไร ต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นพื้นฐานการทำงานที่ดีของคนมีสุขภาพจิต จะแสดงให้เห็นเมื่อ คนเราเผชิญกับสิ่งที่ยาก สถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจ การตอบสนองต่อแรงกดดันให้ได้ก็คือต้องอาศัย สติปัญญาและทักษะทางด้านจิตวิทยาที่เหมาะสม และตัดสินใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือ พฤติกรรมใด ๆ ออกมาอย่างอิสระและการควบคุมตนเองได้ ซาามิ (Saarni, 1999) ระบุถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ภายในตนเองและควบคุม ไม่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งอาจมี ผลกระทบต่อผู้อื่นความสามารถในการปรับอารมณ์ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของตนเองที่มี ประสิทธิภาพส่งผลต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี สิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนัก และจัดการกับความรู้สึกกระวนกระวาย และความไม่แน่ใจของตนเอง

การพัฒนารูปแบบความเครียดในองค์กรที่ถูกพัฒนาขึ้น โดยคาน และไบโอเชียร์ (Kahn & Byosicre, 1992 cited in Muchinsky, 2000) ในภาพที่ 5 จะเห็นถึงรูปแบบแนวความคิดของ ความเครียดในองค์กรในเทอมของ 7 ปัจจัยหลักซึ่งจะบอกถึงความแตกต่างของบุคคลใน การตอบสนองความเครียด และผลที่ตามมาของความเครียด รูปแบบของความเครียด จะช่วยให้เรา เข้าใจความเครียด และป้องกันความเครียดในตัวเองได้ ทางด้านจิตวิทยาความเครียดนำไปสู่ ความกดดัน ความกระวนกระวาย ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานด้านพฤติกรรม มีผล ต่อเนื่องถึงสุขภาพ การเจ็บไข้ และประสิทธิผลองค์กรและการทำงาน (Muchinsky, 2000)



ภาพที่ 7 กรอบทฤษฎีแสดงความเครียดภายในองค์กร

ภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership) ตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 1995) สามารถแยกออกได้มี 4 บทสรุป คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ สติปัญญา กายภาพ และภูมิหลัง คุณลักษณะโดยทั่วไปของผู้นำจะเน้นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ จากการสังเกตร่วมกับงานและนอกจากการทำงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จและความพึงพอใจมี ความ

มั่นใจในตนเอง ซึ่งทุก ๆ ผู้นำจะต้องมีและเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในความเป็นจริง จากการศึกษาของวิลเลียม (William, 2004) ความสามารถความฉลาดทางอารมณ์ด้านความมั่นใจในตนเอง การควบคุมตนเอง กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง จัดการความขัดแย้ง มีสติ ร่วมมือกันทำงาน และคิดแบบวิเคราะห์มุ่งเน้นความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตระหนักในองค์การ พัฒนาผู้อื่น มีอิทธิพลต่อผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นการใช้อิทธิพลที่มีลักษณะเป็นศิลปะหรือกระบวนการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย (Koontz, O'Donnel, & Weithrich, 1987, p. 55) ตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 288) ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง, 2536, หน้า 9) ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในงานและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคม มีความสามารถแก้ปัญหาได้ มองการณ์ไกล ความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเผชิญกับความคิดที่ตรงกันข้าม อดทน สามารถปฏิสัมพันธ์กับร่วมงานได้เป็นอย่างดี (Gordon, 1999)

ความสามารถด้านความโปร่งใส (Transparency) โกลแมน และคณะ (Goleman et al., 2002) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารที่มีความโปร่งใสมั่นคงต่อคำนิยามในการดำรงชีวิต ความโปร่งใสเปิดเผยถึงความรู้สึก ความเชื่อและการกระทำที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นเห็น การพูดและการกระทำที่สอดคล้องกัน นำไปสู่ความเป็นผู้มีคุณสัตย์ซื่อถือ คุณธรรมยึดมั่นหลักการ (Integrity) ถ้ายอมรับความผิดพลาดเมื่อทำผิด กล้าขึ้นหัตถ์ต่อผู้กับการกระทำที่ไร้จริยธรรมของผู้อื่น โดยไม่นิ่งเฉย สอดคล้องกับดูบริน (Dubrin, 1995) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการ ทำให้คนอื่นเชื่อถือเป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่ สมาชิกของกลุ่มหรือองค์การเชื่อว่าผู้นำของเขาจะต้อง ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการทำให้คนอื่นเชื่อถือได้ สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา และประกันคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดการบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ถ้าผู้บริหารสูงสุดมีการบริหารจัดการที่ดีจะเป็นเครื่องนำพาสถานศึกษานั้นไปสู่ความมีคุณภาพและมาตรฐานในที่สุด ในการบริหารที่ดี (Good Governance) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ความสามารถด้านความสามารถปรับตัว (Adaptability) โกลแมน และคณะ (Goleman et al., 2002) ผู้บริหารที่สามารถปรับตัวได้ดี จะมีความคล่องแคล่วในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ท่ามกลางปัญหาารุมเร้าและสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน

ขององค์กร ยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับภาวะท้าทายใหม่ ๆ ปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว ประยุกต์การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้มีความยืดหยุ่น ตามคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Personality Traits) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เริ่มต้นด้วยตนเอง ทำงานปราศจากการกระตุ้นหรือสนับสนุนจากบุคคลอื่น ความคิดริเริ่มจะปรากฏให้เห็นในด้านการหาหนทางในการแก้ปัญหาการกระทำล่วงหน้า (Proactive) ผู้นำจะนำและริเริ่มเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ผู้นำจะต้องเป็นคนที่ปรับเปลี่ยนง่าย ผู้นำต้องเป็นคนที่ปรับตัวได้ง่าย มีความยืดหยุ่นที่เพียงพอต่อการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Yulk, 2002; Dubrin, 1995) การปรับตัว มีความสัมพันธ์กับการสัมพันธ์ภายในทีมงาน (Rapisarda, 2002)

ความสามารถด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ผู้บริหารที่มีความสามารถมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง จะมีมาตรฐานส่วนตัวสูงที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นนักปฏิบัติ (Pragmatic) โดยกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายและบรรลุได้ เป็นผู้ที่สามารถคำนวณด้านความเสี่ยงได้ดี ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และหมั่นสอนผู้ร่วมงานตลอดเวลา (Goleman et al., 2002) แมคเคลแลนด์และวินเตอร์ (McClelland & Winter, 1961) ได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จ หมายถึง “ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน” ความต้องการความสำเร็จสูงได้ถูกรับรู้มานานว่าเป็นความต้องการที่กระทบต่อผลการดำเนินงานของบุคคลอย่างมาก ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้คุณภาพงานสูงขึ้น การจูงใจตนเองด้วยแรงขับและมุ่งความสำเร็จ (Drive and Achievement Motivation) ผู้นำจะรู้ถึงการลงทุนอย่างมากเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจที่มุ่งสู่ความสำเร็จประกอบด้วยประสบความสำเร็จผ่านความพยายามอย่างหนึ่งของตนเอง และรับผิดชอบต่อผลสำเร็จหรือล้มเหลวยอมรับถึงการเสี่ยงได้ในระดับปานกลางและสามารถจัดการกับความเสี่ยงนั้นด้วยความพยายามอย่างหนึ่งรับผลสะท้อนกลับจากบุคคลอื่นในทุกระดับการทำงาน แนะนำสิ่งที่น่าสนใจใหม่ ๆ นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ วางแผนและจัดกลุ่มเป้าหมาย (Yulk, 2002; Dubrin, 1995) และตามหลัก S-U-C-C-E-S-S คือ (สุพัตรา สุภาพ, 2536) C (Commit Yourself) หมายถึง การทุ่มเทใจเพราะว่าความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นได้เองเป็นสิ่งที่จะต้องพยายาม ขยัน และยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างจริงจัง S (Stick With It) หมายถึง ไม่ยอมแพ้ไม่ถอยลง จนกว่าจะทำงานจนถึงที่สุด นอกจากนี้ เฮาส์ และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ได้กำหนดแบบ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มี

มาตรฐานสูงได้สำเร็จ และการมุ่งเน้นความสำเร็จนั้น มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน (Rapisarda, 2002) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน (สมจิตร อุดม, 2547)

ความสามารถด้านความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้บริหารที่มีจิตสำนึกเรื่องความมีประสิทธิภาพ (Sense of Efficacy) จะพยายามควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ของการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดี เป็นคนเก่งในการริเริ่มสิ่งใหม่ มีอุปนิสัยเชิงรุก (Dubrin, 1995) ที่ไม่ยอมนิ่งเฉย ด้านนี้จะไม่ถึงเลต์ต่อการจัดขั้นตอนความล่าช้าของการทำงาน ให้หมดไป ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค องค์การต่างในปัจจุบันต้องการบุคลากรเป็นคนที่ ดีที่สุด ฉลาดที่สุด และบุคคลนั้นต้องมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Chowdhury, 2003) ริเริ่มการทำงานที่จะสร้างสิ่งของหรืองานที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต (Goleman et al., 2002) เกิดประสิทธิภาพในองค์การ

ความสามารถการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ผู้บริหารที่มองโลกในแง่ดีมักมองโลกอย่างมีความหวัง มีแรงจูงใจและกำลังใจสูง (Self - Motivating) มองเห็นช่องทางที่เป็นโอกาส (Opportunity) มากกว่าจะมองว่าเป็นภัยคุกคาม (Threat) มองเห็นส่วนดีหรือจุดเด่นของผู้อื่นและเชื่อว่าส่วนดีหรือจุดเด่นดังกล่าวสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ เป็นผู้บริหารที่เชื่อว่า ทุกสิ่งทุกอย่างยัง ไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบ (Glass Half - Full) ดังนั้นจึงคาดว่า การเปลี่ยนแปลงในอนาคตย่อมนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (Goleman et al., 2002) ตามหลัก S-U-C-C-E-S คือ (สุพัตรา สุภาพ, 2536) ตัว U (Unlook Tour Negative Thinking) หมายถึง การไม่มองในแง่ร้ายมองตนเองแล้วหาข้อบกพร่องเพื่อจะได้ไม่ทำซ้ำอีก

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านการจัดการตนเอง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แล้วพบว่าความสามารถด้านการจัดการตนเองส่งผลต่อความตระหนักรู้ในสังคม ส่งผลต่อการจัดการความสัมพันธ์ และส่งผลต่อทักษะการบริหาร (Goleman et al., 2002; Yulk, 2002; สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2541; สมพร สุทัศนีย์, 2546) สุขภาพจิตที่ดี (Warr, 1987) เกี่ยวข้องผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1998) และคุณลักษณะของผู้นำ (Yulk, 2002; Dubrin, 1995; Boyatzis, 1982) ความเครียดในองค์การที่ (Muchinsky, 2000; Saarni, 1999) ความต้องการความสำเร็จ แมคเคลแลนด์ และวินเตอร์ (McClelland & Winter, 1961) หลัก S-U-C-C-E-S-S (สุพัตรา สุภาพ, 2536)

องค์ประกอบด้านตระหนักรู้ในสังคม (Social Awareness Component)

ความสามารถความตระหนักรู้ทางสังคมตามแนวคิดของโกลแมน ประกอบด้วยความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ความสามารถความตระหนักรู้ด้านองค์การ

(Organizational Awareness) ความสามารถด้านการบริการ (Service) เป็นกระบวนการระดับองค์กรที่สัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล ผู้นำมีหน้าที่นำพาองค์กรให้รอดและมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญขององค์กรในยุคสมัยนี้คือการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้ได้และมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น ด้านการตลาด ด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า ด้านการผลิต ด้านการจัดสรรทรัพยากรให้คุ้มค่า การจัดการกับอุปสรรคภายนอก ฯลฯ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องจัดการภายในองค์กร ปรับเปลี่ยน สร้างสรรค์ ทางด้าน เทคโนโลยี ทรัพยากร และบุคลากร ให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายขององค์กร (Yulk, 2002)

ความสามารถเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่น เข้าใจถึงมุมมองของคน เป็นความรู้สึกแบบ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” และให้ความสนใจต่อความกังวลใจของคน ความสามารถเข้าใจคนอื่นได้ก็จะเปิดใจตนเองรับรู้กรอบสัญญาณทางอารมณ์ได้อย่างกว้างขวาง จึงไวในการรับรู้ถึงความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้อื่น โดยไม่ต้องพูด ที่รับฟังอย่างตั้งใจ และสามารถจับประเด็นที่เป็นมุมมองของผู้อื่น ได้ดี (Goleman et al., 2002) ความเห็นอกเห็นใจ หรือความเข้าใจผู้อื่นเป็นส่วนประกอบที่สองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทักษะระหว่างบุคคล และ เป็นสิ่งที่สามารถจดจำได้ง่าย (Goleman, 1998 b) ความเห็นอกเห็นใจ หรือความเข้าใจผู้อื่นนั้นเป็น ความสามารถหนึ่งที่จะเข้าใจและตระหนักใน ความรู้สึก ความต้องการ และสิ่งที่เกี่ยวข้องกันของ บุคคลอื่น ในส่วนของภาวะผู้นำความเห็นอกเห็นใจ หรือความเข้าใจผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นที่แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ที่นำพาตัวเองคิดในสถานะของผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจถึงภาวะความเครียดของลูกน้องที่ได้รับจากการทำงาน มีประสบการณ์ร่วมกันในความรู้สึกหนึ่ง และสามารถประยุกต์ปรับเปลี่ยนให้เป็นการสื่อสารในองค์กรได้อย่างเหมาะสม (Abraham, 1999) ซึ่งความเห็นอกเห็นใจ มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน (Rapisarda, 2002) ความเห็นอกเห็นใจ หรือความเข้าใจผู้อื่นเป็นสิ่งที่ผู้นำสามารถนำไปใช้ให้เข้ากับการเริ่มที่จะพูด การวัดผลกระทบของผู้รับฟัง และป้องกันสิ่งที่จะเป็นอันตรายหรือทำให้อายุของผู้ได้บังคับบัญชา ต่อเนื่องด้วยความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่มและการถูกชอบ โดยบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเอาไว้ภายในองค์กรจะเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง (McClelland & Winter, 1961)

ความสามารถความตระหนักรู้ด้านองค์กร (Organizational Awareness) ผู้บริหารมีความเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาของหน่วยงานรู้เครือข่ายการตัดสินใจและภาวะทางการเมืองในระดับองค์กรได้ดี เข้าใจทางสังคมสูง เข้าใจรู้เท่าทันเกมทางการเมือง รู้วิธีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมที่สำคัญและสามารถอ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่าง ๆ ทางสังคมได้ถูกต้อง เข้าใจถึงพลังการเมืองของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้ดี (Goleman et al., 2002) มนุษย์มี

ทั้งเหตุผล และอารมณ์หรือความค้อยเหตุผล แต่ความค้อยหรือถึงกับไร้เหตุผลอาจจะเป็นเหตุผลในทัศนะของคนกลุ่มหนึ่งแต่ไร้เหตุผลในทัศนะของคนอีกกลุ่มหนึ่ง ทั้งนี้เพราะการเมืองเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่า ที่ทุกคนต้องเกี่ยวข้องเสมอในชีวิตองค์การ (สร้อยตระกูล (ดิวนานนท์) ธรรมานะ, 2541)

การเมืองหมายความว่า ใครได้อะไร เมื่อไร และอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสรรปันส่วนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นจึงอาจพิจารณาการเมืองในแง่ของความขัดแย้ง (Conflict) ได้ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในแง่ความคิดและโดยเฉพาะความขัดแย้งในแง่ผลประโยชน์ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะแย่งชิงหรือต่อสู้เพื่อที่จะได้มาซึ่งผลประโยชน์ดังกล่าว และหากเป็นไปตามกฎหมาย ศีลธรรม จารีตประเพณี ความมีเหตุผล และมีการกระทำอย่างสันติแล้ว ก็พิจารณาได้ว่าเป็นการเมืองในลักษณะที่ดี แต่ในขณะเดียวกันก็มีหลายคนได้ใช้วิธีการอื่น ๆ ในทางลบ เพื่อที่จะแย่งชิงผลประโยชน์หรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นอันเป็นผลทำให้เกิดทัศนคติต่อการเมืองในแง่ลบและเห็นว่าการเมืองเป็นเรื่องสกปรก ได้แก่ การใช้กลยุทธ์ กุศโลบาย การขู่บังคับ การหักหลังกัน เป็นต้น (Lasswell, 1958 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิวนานนท์) ธรรมานะ, 2541)

ในบริบทขององค์การ อำนาจจะเป็นความสามารถบังคับควบคุมทรัพยากรบริหารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์ การเงินการคลัง พัสดุ หรือแม้แต่ข่าวสารข้อมูลเพื่อจะทำให้กิจการงานสำเร็จ ส่วนการเมืองนั้นนอกจากจะพิจารณาในแง่ของการจัดสรรผลประโยชน์หรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดหรือเรื่องของความขัดแย้งแล้ว ยังอาจพิจารณาได้ในแง่ของอำนาจ (Lasswell & Kaplan, 1968 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิวนานนท์) ธรรมานะ, 2541) นอกจากนี้ผู้บริหารควรตระหนักในสภาพปัจจุบันปัญหาของหน่วยงานรู้เครือข่ายการตัดสินใจเข้าใจถึงสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ในเครือข่ายสังคมของกลุ่ม,องค์กร และชุมชน ฯลฯ มีความเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร อาทิ ความคาดหวังขององค์กร หลักปฏิบัติที่ไม่ได้ระบุไว้ในองค์กร (Goleman et al., 2002)

ความสามารถด้านการบริการ (Service) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของฝ่ายผู้ร่วมงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย เข้าใจสร้างบรรยากาศด้านอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสโดยตรงกับลูกค้าสามารถสร้างสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการติดตามดูแลตรวจสอบถึงความต้องการมากที่สุดจะอยู่คอยใส่ใจดูแลและเปิดประตูกว้างให้พบปะได้เสมอเมื่อต้องการ มีความสามารถสื่อสารถึงความคาดหวังขององค์กรและลูกค้าหรือผู้รับบริการ ได้สม่ำเสมอ (Goleman et al., 2002)

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถความตระหนักในสังคม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แล้วพบว่าความตระหนักในสังคม ส่งผลต่อการจัดการความสัมพันธ์ ส่งผลต่อทักษะการบริหาร และส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน (Goleman et al., 2002; Yulk, 2002;

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2541; สมพร สุทัศน์, 2546) คุณลักษณะของผู้นำ (Yulk, 2002; Dubrin 1995; Boyatzis, 1982) การเข้าใจผู้อื่น (Goleman, 1998 b; Goleman, 2002) ด้านการบริการ (Goleman et al., 2002) ตามแนวคิดโรงเรียนคือ ระบบสังคม (Hoy & Miskel, 2001)

องค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management Component)

ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองตามแนวคิดของโกลแมน ประกอบด้วย ความสามารถที่สำคัญอยู่ 6 ประการ ได้แก่ ความสามารถผู้นำในการสร้างแรงคลใจ (Inspiration) ความสามารถด้านอำนาจอิทธิพล (Influence) ความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ความสามารถในการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) ความสามารถในการสร้างทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration) เป็นกระบวนการระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างผู้บริหารและบุคคลอื่นซึ่ง ในระดับนี้เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลส่วนบุคคลของผู้นำและผู้ตามหรือบุคคลอื่นที่ส่งผลถึงกันและกัน ในด้าน การร่วมมือกันทำงาน ความเชื่อใจกัน แรงจูงใจ การให้คำมั่นสัญญา และเป็นกระบวนการกลุ่ม เน้นบทบาทของผู้บริหารในการดำเนินงานของกลุ่ม การกระจายงาน การประชุมปรึกษาหารือ การจัดคนเข้าทำงาน การจัดการกับทรัพยากร ในกระบวนการกลุ่มนั้น ผู้บริหารเป็นผู้นำในการทำงานภายในองค์กร และเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม ความไว้วางใจเชื่อใจของกลุ่มต่อผู้นำ (Yulk, 2002) ให้ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแตกต่างจากผู้บริหารที่ไร้ประสิทธิภาพก็คือ การมีทักษะความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั่นเอง (Boyatzis, 1982) ตลอดจนการหาวิธีการกระตุ้นการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Bass, 1985, p. 64) ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา 3 ทฤษฎี ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State Studies) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) และทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) เห็นได้ว่าในทั้งสามทฤษฎีนั้นมีส่วนของการจัดการด้านความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย (Dubrin, 1995) ฟิเดเลอร์ (Fiedler, 1967) กล่าวถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ได้กำหนดให้สถานการณ์ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่ง เห็นได้ว่าการจัดการด้านความสัมพันธ์เป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารที่ส่งผลผู้บริหารให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสามารถผู้นำในการสร้างแรงคลใจ (Inspiration Leadership) ผู้บริหารที่มีความสามารถในการคลเป็นผู้นำและจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นทักษะที่ทำให้ผู้บริหารมองเห็นโอกาสและเป็นความสามารถที่

ช่วยสร้างความน่าตื่นเต้นในการทำงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน (Goleman et al., 2002) สามารถนำผู้อื่นโดยมีทิศทางและใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่และความเหมาะสม สร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและสร้างงานให้มีความตื่นเต้นและน่าสนใจ มีการนำที่ถูกต้องคงที่ที่มีความกระจ่งจัดโดยมีการยกตัวอย่างและทำความเข้าใจในมาตรฐานที่ตรงกันของทีมงานและเพื่อนร่วมงานคลบนคลาใจผู้อื่นปฏิบัติงานในการกิจและวิสัยทัศน์หนึ่ง ๆ (Bass, 1998) แสดงให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถในการทรัพยากร ความพึงพอใจของสถาบันและสมาชิก และสุขภาพองค์กร (Patterson, 2003) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำทำนายพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาได้ ร้อยละ 21 (ซัชวาล คำแข่ง, 2547)

ความสามารถด้านอำนาจอิทธิพล (Influence) ผู้บริหารที่มีอิทธิพล อาจมองเห็นตั้งแต่ระดับง่าย ๆ เช่น ผู้บริหารใช้การพูดหวานล้อมจนผู้ฟังคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตาม ไปถึงการใช้อิทธิพลระดับที่มีความซับซ้อน (Goleman et al., 2002) เช่น การที่ผู้บริหารรู้วิธีการที่จะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาเป็นพวกและเข้ามาเป็นเครือข่ายของตน เพื่อให้ช่วยสนับสนุนความคิดใหม่หรือโครงการใหม่ที่ตนจะเริ่มขึ้น เป็นต้น ต้องมีพฤติกรรมอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และมีวัตถุประสงค์ที่แจ่มชัด เป็นผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจและความนับถือเป็นผู้สร้างพันธกิจ (Mission) ในอนาคตขององค์กร และสามารถแสดงให้เห็นว่าต้องสำเร็จได้มากกว่าที่ผู้ตามรู้สึกว่าจะสำเร็จด้วยเหตุนี้ผู้ตามจึงเต็มใจที่จะทุ่มความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จแนวคิดของเบส (Bass, 1998) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นการใช้อิทธิพลที่มีลักษณะเป็นศิลปะหรือกระบวนการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย (Koontz et al., 1987, p. 55) เป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหารต่อการที่นำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จเพราะผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจให้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจและเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานองค์กร (สุภาณี ไพศาลศิลป์, 2535, หน้า 15)

ความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านนี้จะใส่ใจให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองระหว่างทำงานด้วยการให้คำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับตลอดเวลา เป็นผู้บริหารที่เข้าใจถึงเป้าหมายของผู้ร่วมงานตลอดจนจุดเด่นจุดด้อย ของแต่ละคน จากนั้นก็จะเข้าช่วยเหลือในฐานะเป็นพี่เลี้ยง (Mentors) หรือผู้ฝึกสอน (Coaches) ของคนเหล่านั้น (Goleman et al., 2002) เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการใช้ปัญญา (Bass, 1998) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้กำลังใจ เสริมแรงให้กับผู้ตามค้นหาวิธีใหม่ในการทำงานโดยช่วยให้ผู้ตามหัดสงสัย

คำถามต่อความเชื่อพื้นฐานที่เคยประพฤติปฏิบัติมาจนเคยชินสิ่งหนึ่งในการเป็นผู้นำฝึกสอน (Coach) และเป็นผู้กำกับดูแล (Mentoring) นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอนาคต ต้องมีความสามารถในด้านทักษะของการฝึกปฏิบัติ และการฝึกสอนโดยปริยาย และในการบริหารของการบริหารงานในปัจจุบัน (Evan, 2003)

ความสามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ผู้บริหารที่เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงได้นั้นคือผู้ที่กล้าท้าทายต่อสถานภาพเดิมเพื่อให้ได้ความเป็นเลิศขึ้นมาใหม่ ผู้บริหารจะยืนหยัดต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเข้มแข็งแม้จะอยู่ท่ามกลางผู้คัดค้านก็ตาม สามารถทำให้ข้อขัดแย้งดังกล่าวกลายเป็นเรื่อง que ทุกคนเห็นด้วยว่าจำเป็นต้องทำ รู้จักหาวิธีการที่เป็นไปได้เชิงปฏิบัติในการเอาชนะอุปสรรคขัดขวางการเปลี่ยนแปลง กำหนดความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Goleman et al., 2002) องค์การทุกวันนี้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีการวางแผน และการจัดการที่ดี โดยเฉพาะกระทำล่วงหน้า (Owens, 2004) โอเวนกล่าวไว้ ได้พูดถึงกลุ่มปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ คือ ตัวที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูงเพราะในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพิจารณาองค์กรนั้นผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ พร้อมทั้งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลง (Owen, 2004)

ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) ยุทธวิธีเพื่อการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล (Goleman et al., 2002) นอกจากการวิเคราะห์ในลักษณะของการติดต่อดังที่กล่าวมาแล้ว ยังมีวิธีการที่สนใจสำหรับการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งอาจนำมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มและองค์กรได้ด้วย เป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างทั่วไป แม้จะไม่ค่อยมีประสิทธิภาพก็ตาม ส่วนแบบสุดท้ายนั้นเป็นแบบที่มีประสิทธิผลมากที่สุด วิธีการแบบชนะ-ชนะ ยุทธวิธีของการแก้ปัญหาแบบชนะ-ชนะ (Win-Win Approach) นี้ บางทีอาจจะเป็นวิธีที่ทั้งตัวบุคคลและองค์กรต้องการมากที่สุด ในการแก้ปัญหานี้จึงต้องใช้ความคิดริเริ่มและพลัง (Fillee, 1975 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ, 2541) มากกว่าที่จะโจมตีอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นวิธีที่ยังผลในแง่ดีของสถานการณ์ชนะ-แพ้ และทั้งผลในแง่ดีอีกหลาย ๆ แห่งในกรณี ชนะ-ชนะ ทั้งสองฝ่ายต้องได้รับผลตอบแทนที่เป็นรางวัลทั้งคู่ ยุทธวิธีชนะ-ชนะแบบนี้ จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ดีกว่าและมีการต่อรองในลักษณะที่ชอบมากกว่า แม้จะเป็นการยากที่จะประสบผลแบบชนะ-ชนะในความขัดแย้งระหว่างบุคคล ถึงกระนั้นวิธีการนี้ก็ยังเป็นวิธีที่พึงปรารถนาในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อาทิ วิธีการถอนตัว การกลบเกลื่อน การประนีประนอม การเผชิญหน้า (มณูญ คงทน, 2545)

ความสามารถในการสร้างทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration) ผู้บริหารที่ทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของทีมย่อมช่วยสร้างเสริมบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำทีม ส่งผลถึงผลการทำงานของทีมงานสูงขึ้น และส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของลูกทีมด้วย (Stubbs, 2005) โดยพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการทำงานกลุ่มจะกลายเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเห็นถึงการให้คำยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือที่ดีที่สมาชิกพึงมีต่อกันส่งผลให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะร่วมผูกพันและใช้ความพยายามร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน เสริมสร้างน้ำใจและเอกลักษณ์ของทีม (Team Spirit and Identity) ให้เกิดขึ้น ภายนอกองค์กร สร้างจิตสำนึกของทีมด้วยการสร้างสัญลักษณ์ที่เฉพาะและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ (Goleman et al., 2002) ลาร์สัน และลาฟาสโต (Larson & LaFasto, 1989) ผู้นำทีมงานที่ดี ควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Coach) คอยช่วยเหลือให้สมาชิกทีมงานสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงาน ช่วยเหลือสมาชิกให้มีความผูกพันต่อกันอย่างมีเอกภาพ ช่วยจูงใจสมาชิกทีมงานและช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประสานงาน ผู้นำทีมงานสามารถช่วยเพิ่มความรู้และทักษะแก่ทีมงานได้ ด้วยการเลือกใช้ความสามารถเฉพาะเป็นรายบุคคล แต่เน้นความชำนาญร่วมกันของทีมงานแทน ผู้นำสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพของผลงานด้วยการให้ทีมงานหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีกว่า แทนวิธีการแบบเก่า ซึ่งความเหมาะสม (Hackman, 1990) ผู้นำที่ดีจะต้องยึดมั่นและผูกพันตนเองต่อเป้าหมายของทีมงาน และให้อิสระแก่สมาชิกได้ใช้ศักยภาพสูงสุดของตนในทุกโอกาสที่อำนวย ในทางกลับกัน ผู้นำเองก็สามารถทำให้ประสิทธิผลของทีมงานลดลงได้ จากการแสดงความไม่พอใจที่เห็นผลงานไม่ถึงระดับที่ต้องการของทีมงานหรือ การให้ทีมงานที่สำคัญหลายเรื่องพร้อมกัน จนยากที่สำเร็จได้ตามเป้าหมาย สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบทำให้ความสามารถของทีมลดลง ในตำราวิชาการบริหาร (Managerial Grid) ซึ่งเบลค และมูตัน (Blake & Mouton, n.d. อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) กล่าวถึงผู้นำแบบทำงานเป็นทีม หรือแบบ 9, 9 (Team Management) ผู้นำแบบ 9, 9 มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านงานและด้านคน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมขึ้น ซึ่งปัจจัยการสร้างทีมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญ (วัฒนา พวงสวัสดิ์, 2541)

จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถการจัดการความสัมพันธ์ ส่งผลต่อทักษะการบริหาร และส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน (Goleman et al., 2002; Yulk, 2002; สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2541; สมพร สุทัศนีย์, 2546) สุขภาพจิตที่ดี (Warr, 1987) เกี่ยวข้องผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1998) และคุณลักษณะของผู้นำ (Yulk, 2002; Dubrin, 1995;

Boyatzis, 1982) หลัก S-U-C-C-E-S-S คือ (สุพัตรา สุภาพ, 2536, หน้า 190-192) เบลค และมูตัน (Blake & Mouton) กล่าวถึงผู้นำแบบทำงานเป็นทีมลาร์สันและลาฟาสโต (Larso & LaFasto, 1989) ยุทธวิธีของการแก้ปัญหาแบบชนะ-ชนะ (Filley, 1975 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมมานะ, 2541) ผู้นำฝึกสอน และเป็นผู้กำกับดูแล (Evans, 2003)

จากตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยสรุปหลักทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 สรุปตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ทฤษฎี	งานวิจัย
ด้านความตระหนักในตนเอง		
ความสามารถตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	Goleman (2002) Bar-On (1997) Salovey & Mayer (1997) Goleman (1995) สุพัตรา สุภาพ (2535) Robbins (2001)	
ความสามารถประเมินตนเองได้ถูกต้อง	Goleman (2002) Goleman (1998) Yulk (2002)	
ความสามารถด้านความมั่นใจ	Bass (1990) Yulk (2002) Bass (1998) Dubrin (1995) Goleman (2002) สมพร (2546) สร้อยตระกูล (2541)	Boyatzis (1982) Kipnis (1962) William (2004) ภารดี (2545)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎี	งานวิจัย
ด้านความสามารถด้านบริหารจัดการตนเอง		
ความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง	Goleman (2002)	Curry(2004)
	Warr (1987)	Saarni (1999)
	Muchinsky (2000)	เปรมสุริย์ (2536)
	Dubrin (1995)	William (2004)
	Koontz, Donnel (1987)	
	Hoy & Miskel (2001)	
ความสามารถด้านความโปร่งใส	Goleman (2002)	
	Dubrin (1995)	
	Yulk (2002)	
ความสามารถด้านการปรับตัว	Goleman (2002)	
	Rapisarda (2002)	
	Dubrin (1995)	
	Yulk (2002)	
	Bass (1998)	
ความสามารถด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	Mcclelland (1961)	Rapisarda (2002)
	Goleman (2002)	สมจิตร อุดม (2547)
	Dubrin (1995)	William (2004)
	Yulk (2002)	House & Mitchell (1974)
	Bass (1998)	
ความสามารถด้านริเริ่ม	Goleman (2002)	Barros (2003)
	Dubrin (1995)	William (2004)
	Chowdhury (2003)	

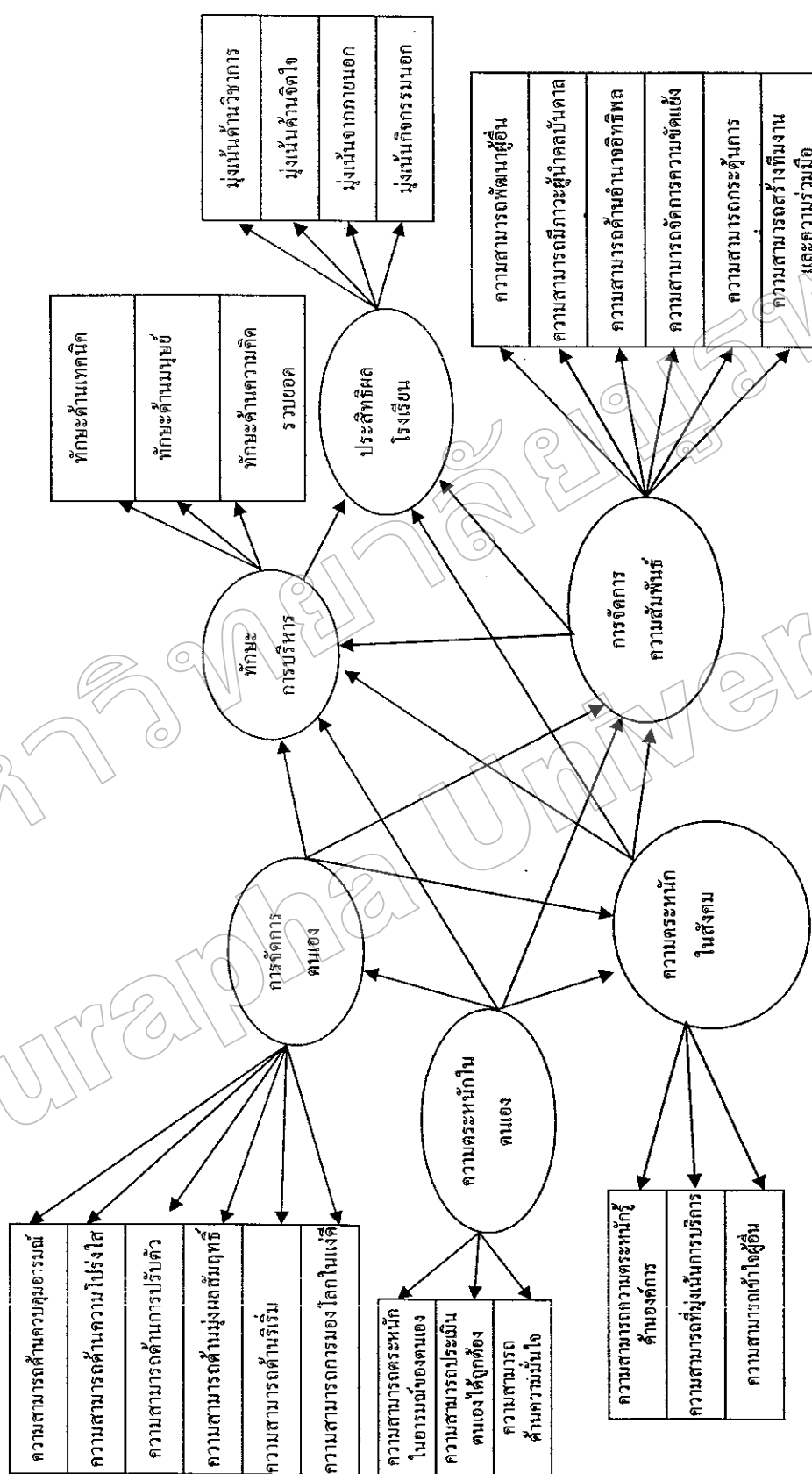
ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎี	งานวิจัย
ความสามารถการมองโลกในแง่ดี	สุพัตรา สุภาพ (2535) Goleman (2002)	
ด้านความตระหนักรู้ทางสังคม		
ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น	Goleman (2002) McClelland (1961)	Goleman (1998) Abraham (1999) Rapisarda (2002)
ความสามารถความตระหนักรู้ด้านองค์การ	Goleman (2002) สร้อยตระกูล (2541) Lasswell and Kaplan (1968)	William (2004)
ความสามารถด้านมุ่งเน้นการบริการ	Goleman (2002)	
ด้านความสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์		
ความสามารถการเป็นผู้นำที่สร้างแรงคลใจ	Bass (1998) Goleman (2002) Yulk (2002) Dubrin (1998) Fiedler (1967)	ภารดี (2545) Patterson (2003) ��ชวาล (2547)
ความสามารถด้านอำนาจอิทธิพล	Bass (1998) Goleman (2002) Koontz (1987)	ภารดี (2545) สุภาณี (2535)
ความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น	Evan (2003) Goleman (2002)	ภารดี (2545) William (2004)
ความสามารถการเป็นกระตุ่นการเปลี่ยนแปลง	Owen (2004) Goleman (2002)	
ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	Filley (1975) Goleman (2002)	มบุญ (2545)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ทฤษฎี	งานวิจัย
ความสามารถในการสร้างทีมงานและความร่วมมือ	Larson (1989)	Stubb (2005)
	Goleman (2002)	วัฒนา (2541) สุเทพ (2544)

ผู้วิจัยสรุปตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงที่ศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนได้ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามสมมติฐาน

การวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์และงานวิจัยที่เกี่ยวกับอารมณ์ของมนุษย์ พบว่ามีผู้ทำวิจัยทั้งในและต่างประเทศดังนี้

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้าน โรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร และ ปัจจัยด้านครู สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536) ได้ศึกษาวิจัย คุณลักษณะของผู้บริหารและสถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและความสำเร็จของ โรงเรียน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียน

กมลชนก ศรีธธา (2539) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางพฤติกรรม การบริหารและผลการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า บทบาททางพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในด้านพฤติกรรมเกี่ยวกับสถาบัน พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคล และพฤติกรรมผสมผสานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ผลการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมีผลการบริหารงาน 6 ด้านคือ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก แต่ งานวิชาการ งานบุคลากรและงานธุรการและการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง บทบาททางพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษากับผลการบริหารงานตามทัศนะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

พิรพงศ์ ดาราไทย (2541) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สารสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 12 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยการใช้ข้อมูลของตนเองและข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับตัว และด้านการผลิตการและบริการ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากเห็นว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลระดับมาก

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย และอุสา สิริธาสคร (2542) ได้สร้างเครื่องมือวัดเชาวน์อารมณ์ โดยใช้แนวคิดของเมเยอร์และสโลเวย์ และ โกลแมน เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านชีวประวัติของนักศึกษา กับวุฒิภาวะทางอารมณ์ แบบทดสอบประกอบด้วยลักษณะเชาวน์อารมณ์ 7 ด้าน ได้แก่ การรู้จักอารมณ์ของตนเอง, การตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น, การควบคุมอารมณ์ของตนเอง, วุฒิภาวะทางอารมณ์, ความเอื้ออาทร, การมีแรงจูงใจที่ดีและทักษะทางสังคม, ลักษณะแบบทดสอบ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 90 ข้อ โดยให้ผู้ตอบรายงานว่าข้อความนั้น ๆ เกิดขึ้นกับตนทั้งในแง่ความคิด ความรู้สึก อารมณ์และการแสดงออกในระดับใดใน 5 ช่วง คือ ระดับ 1 ไม่เคยเลย จนถึง 5 บ่อยครั้งที่สุด กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 - 4 ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 464 คน ศึกษาคุณภาพของแบบทดสอบด้านความเชื่อมั่นของแบบทดสอบด้วยวิธีสอบซ้ำ โดยเว้นช่วงห่างระหว่างการทดสอบ 10 สัปดาห์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบแต่ละด้านเรียงตามลำดับดังนี้ .70, .85, .86, .78, .83, .85, .76 รวมทั้งฉบับ .93 หาความเที่ยงตรงด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีความสามารถด้านความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์และการควบคุมด้านอารมณ์ของตนเองสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของครอบครัวมีผลต่อเขาวนปัญญาทางอารมณ์ด้านความเอื้ออาทร การตระหนักรู้ถึงภาวะอารมณ์ของผู้อื่น การรู้จักอารมณ์ของตนเองและการมีแรงจูงใจที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การปรึกษาหารือกับพี่น้อง และครูอาจารย์ เมื่อเวลามีปัญหา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทักษะทางเขาวนอารมณ์สภาพความสัมพันธ์กับบิดามารดา มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวุฒิภาวะทางอารมณ์ สภาพความสัมพันธ์กับบิดามารดา มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเอื้ออาทร การมีแรงจูงใจที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนและทักษะทางสังคมของนักศึกษา การประเมินตนเองว่าเป็นคนมุ่งความสำเร็จ ใฝ่สัมพันธ์และมุ่งสู่อำนาจมีผลต่อความสามารถด้านความเอื้ออาทรและการมีแรงจูงใจที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมจากการวัดเขาวนอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรพินทร ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และวิลาศลักษณ์ ชั่ววลี (2542) ได้ทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดเขาวนอารมณ์ของชัลท์ (Schulte, 1998) ซึ่งมีลักษณะการวัดแบบให้ผู้ตอบรายงานตนเอง ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่บรรยายความสามารถของเขาวนอารมณ์จำนวน 33 ข้อ โดยมาตรวัดเขาวนอารมณ์มี 3 องค์ประกอบ คือ การประเมินค่าและการแสดงออกทางอารมณ์, การควบคุมอารมณ์, และการใช้ประโยชน์จากอารมณ์ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตปริญญาตรีจากสถาบันราชภัฏพระนคร จำนวน 51 คน และนิสิตปริญญาโท จากมหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 11 คน ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2542 ผลการศึกษาพบว่า มาตรวัดวุฒิภาวะทางอารมณ์ของชัลท์ (Schulte, 1998) เมื่อนำมาทดลองใช้กับนิสิตปริญญาตรีและโทของไทย โดยทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80 และตรวจสอบความเที่ยงตรงพบว่า เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ ($R = -.42$) ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการทางสังคม ($R = .11$) และมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ($R = .22$)

สุภาพร พิสิฐพัฒน์ (2543) ได้สร้างแบบทดสอบวัดเชาวน์อารมณ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามแนวคิดของแดเนียล โกลแมน 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านการมีทักษะทางสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 856 คน ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2542 ผลการวิจัยพบว่าแบบทดสอบเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ที่สร้างขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านของแบบทดสอบตั้งแต่ 2.445 ถึง 11.028 และ 0.739 ถึง 0.913 ตามลำดับ ส่วนความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.956 สำหรับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.254, 0.128, 0.362, 0.334 และ 0.346 ตามลำดับ เมื่อทดสอบด้วยไคสแควร์ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อานวย เหมขุนทด (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู กับประสิทธิผลของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกพบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก ทั้งโดยรวมและทุกรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก

อุไร จักษ์ศรีมงคล (2545) ได้พัฒนาโครงสร้างเชาวน์ปัญญาอารมณ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างเชาวน์อารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ การรู้จักตนเอง การจัดการอารมณ์ การมีแรงจูงใจที่ดี การตระหนักรู้สังคม และการมีทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม ประกอบด้วยข้อคำถาม 66 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 4 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.8532 และความเชื่อมั่นแบบสอบซ้ำ 0.840 หลักฐานยืนยันความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างได้มาจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดเชาวน์อารมณ์ของผู้วิจัยกับมาตรประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของคมเพชร จิตรสุกกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2543) พบว่า แบบวัดทั้งสองมีสหสัมพันธ์กันสูงในสมรรถนะที่นิยามเหมือนกัน

ภาวดี อนันต์นารี (2545) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหาร ส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะ ผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2546) ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของเชาวน์อารมณ์สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่าเพศมีอิทธิพลต่อระดับสติปัญญา มีอิทธิพลต่อเชาวน์อารมณ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเลือกชมรายการโทรทัศน์ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมเลือกชมรายการโทรทัศน์ไปยังเชาวน์อารมณ์ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีอิทธิพลต่อระดับสติปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวมีอิทธิพลต่อการอบรมเลี้ยงดู และมีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านการอบรมเลี้ยงดูไปยังเชาวน์อารมณ์ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการอบรมเลี้ยงดูไปยังระดับสติปัญญาการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อสติปัญญา และมีอิทธิพลกับเชาวน์อารมณ์พฤติกรรม การเลือกชมรายการโทรทัศน์มีอิทธิพลต่อเชาวน์อารมณ์ ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์เชาวน์อารมณ์ได้ร้อยละ 8

สวนีย์ วีระพันธุ์ (2546) ได้พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความฉลาดทางอารมณ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสังกัดงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ เพศ บุคลิกภาพ การอบรมเลี้ยงดู การสื่อสาร ภายในครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากผลสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.08 ค่า DF เท่ากับ 11 ค่า P เท่ากับ 1.00 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า Standardized RMR เท่ากับ .002 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .94 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดใน โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ได้ร้อยละ 94 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ บุคลิกภาพของนักเรียน การสนับสนุนทางสังคม การสื่อสารภายในครอบครัว และการอบรมเลี้ยงดู ตามลำดับ

สมจิตร อุดม (2547) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน คุณภาพการสอนครู ความ

พึงพอใจในการทำงานของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู บรรยายภาควิทยาศาสตร์ โรงเรียน วิทยาลัยผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ การอบรมทางบริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน (สมจิตร์ อุคม, 2547)

ชัลท์ (Schulte, 1998) ได้พัฒนามาตรวัดเชาวน์อารมณ์ โดยใช้ทฤษฎีของ ซาลอเวย์และเมเยอร์ (Salovey & Mayer) โดยใช้วิธีให้รายงานตนเองชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดย 1 แทน “ไม่เห็นด้วย” จนถึง 5 แทน “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีจำนวนทั้งหมด 33 ข้อ กลุ่มการประเมินค่าและการแสดงออกทางอารมณ์มีจำนวน 13 ข้อ กลุ่มการจัดระบบอารมณ์มีจำนวน 10 ข้อ และกลุ่มการใช้ประโยชน์ทางอารมณ์มีจำนวน 10 ข้อ มาตรวัดเชาวน์อารมณ์ปัญญาด้านอารมณ์ของชัลท์ (Schulte, 1998) มีความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.90 และความเชื่อมั่นด้วยวิธีสอบซ้ำภายใน 2 สัปดาห์เท่ากับ 0.78 จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงพบว่า มาตรวัด EQ ฉบับนี้มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างที่เกี่ยวข้องทางทฤษฎี ได้แก่ การเอาใจใส่ความรู้สึก ความกระตือรือร้นในการรับรู้ การปรับปรุงสภาวะอารมณ์ การมองโลกในแง่ดี และการอดกลั้น มาตรวัดนี้สามารถพยากรณ์ผลการเรียนของนิสิตปีหนึ่งได้ นักจิตบำบัดได้คะแนนในมาตรวัดนี้สูงกว่าผู้รับการบำบัดและนักโทษหญิงได้คะแนนในมาตรวัดนี้สูงกว่านักโทษชาย

ร็อกคิล และกรีนเนอร์ (Rockhill & Greener, 1999) ได้วัดความสามารถในการรายงานตนเองเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการใส่ใจในความรู้สึก ความชัดเจนของอารมณ์และการปรับปรุงสภาวะอารมณ์ โดยใช้แบบวัด Trait Meta Mood Scale of Children จำนวน 28 ข้อ และแบบวัดความรู้สึกต่อการมองโลกในแง่ดี ซึ่งประกอบด้วยแบบวัด 4 ฉบับย่อย คือ การแสดงความคิดเห็น ความวิตกกังวลในการเข้าสังคม การหลีกเลี่ยงการเข้าสังคม และความพอใจในชีวิต กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนระดับประถมศึกษาเกรด 3-7 จำนวน 691 คน การหาความเที่ยงตรงเชิงเหมือนจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากมาตรวัดอารมณ์กับการรายงานตนเองจากมาตรวัดการควบคุมอารมณ์ ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกหาจากความสัมพันธ์ระหว่างการตอบมาตรวัดอารมณ์กับความสามารถในการเข้าสังคม ผลจากการทดสอบพบว่า คะแนนจากมาตรวัดอารมณ์แต่ละฉบับมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับปรุงตนเองซึ่งวัดจากแบบวัดความพอใจในชีวิต และการแสดงอารมณ์ของเด็กก็มีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถในการเข้าสังคมและความสามารถในการปรับปรุงตนเอง

บอยาตซีส, สตับบส์ และเทเลอร์ (Boyatzis, Stubbs, & Taylor, 2002) ได้ศึกษาความสามารถทางด้านสติปัญญาด้านการเรียนรู้และความฉลาดทางอารมณ์ผ่านการศึกษา

ระดับบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใช้เครื่องมือในการวิจัยนั้นใช้กลุ่มทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills Profile, LSP) เป็นบัตรบันทึกประสบการณ์ในการเรียนรู้ ขั้นที่สองใช้การสัมภาษณ์และบันทึกเทปเป็นเวลา 1 ชั่วโมง (Critical Incident Interview, CII) ขั้นตอนที่ 3 การอภิปรายกลุ่ม 45 นาทีจากการกระตุ้นโดยภาพฉาย (Group Discussion Exercise, GDE) ขั้นตอนที่ 4 ใช้การนำเสนอ Presentation Exercise (PE) และท้ายสุดใช้แบบสอบถามประเมินตนเอง (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) แบบสอบถามประเมินผู้อื่น (External Assessment Questionnaire, EAQ) พบว่าสิ่งสำคัญของการจบการศึกษาด้าน MBA คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ในการจัดการ ผู้วิจัยได้ใช้ระบบการเข้าสู่การศึกษาและการจบการศึกษาของหลักสูตร MBA ในกลุ่มการเรียนรู้แบบเต็มเวลา 6 กลุ่ม และเรียนแบบพิเศษบางเวลาอีก 3 กลุ่ม มาออกแบบความสามารถเพื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลของกลุ่มเรียนเต็มเวลา 2 กลุ่ม กับกลุ่มเรียนบางเวลา 2 กลุ่ม พบว่า ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์และเขาว่าปัญญาสามารถพัฒนาได้ในนักศึกษาที่เรียน MBA แต่ไม่ได้อยู่ที่หลักสูตรที่จัดขึ้นเพียงอย่างเดียว

แกรี และเนลสัน (Gary & Nelson, 2004) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความสำเร็จของนักเรียนทั้งในโรงเรียนและในวิทยาลัย พบว่า ทักษะทางด้านความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางด้านการเรียนทั้งในโรงเรียนและวิทยาลัย การเสริมสร้างทักษะทางอารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ซึ่งผู้ศึกษา ยังแนะนำต่อไปว่าควรมีการจัดความฉลาดทางอารมณ์ในกลยุทธ์การสอน มีโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ หรือ เสริมการพัฒนาทักษะทางความฉลาดทางอารมณ์

ปราติ (Prati, 2004) กล่าวถึงความสนใจในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นสิ่งที่นักทฤษฎีด้านองค์การให้ความสำคัญและสนใจที่จะศึกษามากในยุคปัจจุบัน และความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีประโยชน์อย่างมากต่อ องค์การซึ่งได้รับการประเมินคุณค่าจากการศึกษาวิจัยทางวิชาการ ประโยชน์ที่มองเห็นได้ชัดในองค์การในส่วนของการเตรียมคนเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในองค์การ เขาจึงศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่บอกลถึงกระบวนการทำงานของอารมณ์ เขาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานและการแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงานในองค์การ และถ้าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะส่งผลต่อการทำงานส่วนบุคคลและผลิตผลขององค์การ

สมิท (Schmitz, 2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการปฏิบัติภาวะผู้นำในองค์การที่ไม่หวังผลกำไร โดยศึกษาจากผู้บริหารองค์การไม่หวังผลกำไรในสหรัฐอเมริกาจำนวน 2000 คน โดยสุ่มตัวอย่าง พบว่าความฉลาดทางอารมณ์

และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ถ้าผู้บริหารคนใดมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีภาวะผู้นำสูงไปด้วยกัน แต่การศึกษาในครั้งนี้ไม่ได้มุ่งเน้นศึกษาถึงความสำเร็จขององค์กรในด้านผลกำไร ผลผลิต ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

ชูลเลอร์ (Shuler, 2004) ได้ศึกษาการใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ อี คิว ไอ สำหรับเยาวชน (Emotional Quotient Inventory: Youth Version, EQ- I: YV) เพื่อเป็นเครื่องวัดความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กและวัยรุ่น เป้าหมายในการศึกษาเพื่อหาความเที่ยงของแบบวัดโดยศึกษาจากความฉลาดทางเชาว์ปัญญา แบบรายงานบุคลิกภาพส่วนตัว และการรายงานพฤติกรรมของผู้ปกครอง และแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ อี คิว ไอ โดยศึกษาจากเยาวชน 143 คนอายุระหว่าง 8 -18 ปีพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับเชาว์ปัญญาและบุคลิกภาพสามารถใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ อี คิว ไอ สามารถทำนายความผิดปกติทางอารมณ์ได้เท่ากับการวัดทางด้านคลินิก และบุคลิกภาพสามารถทำนายความฉลาดทางอารมณ์ได้มากกว่าทำนายความฉลาดทางเชาว์ปัญญา

เบรันทูเวอร์ (Branthoover, 2005) ได้ศึกษาการใช้โปรแกรมฝึกอบรมความฉลาดทางอารมณ์ให้กับนักโทษชายเพื่อใช้ในโปรแกรมการอบรมก่อนปล่อยตัวนักโทษ เป้าหมายในการศึกษาเป็นการศึกษาระดับคะแนนของความฉลาดทางอารมณ์ทั้งก่อนและหลังโปรแกรมการฝึกอบรมทางด้านอาชีพก่อนปล่อยตัว ในการวิจัยนี้ใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ บาร์ ออน อี คิว ไอ (Bar-On EQ-I) โดยแบ่งกลุ่มนักโทษชายออกเป็นสองกลุ่มคือกลุ่มทดลองมีจำนวน 31 คน และกลุ่มควบคุมมี 34 คน อายุอยู่ระหว่าง 21 - 53 ปี พบว่าการฝึกอบรมความฉลาดทางอารมณ์นี้ความแตกต่างในระหว่างกลุ่มนั้นจะมีเพียงทักษะระหว่างบุคคลเท่านั้นที่เพิ่มขึ้น ส่วนเงื่อนไขทางด้านเวลานั้นจะมีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้นในด้าน ทักษะภายในตนเอง การปรับตัว และพัฒนาทางด้านอารมณ์

สโตน, ปาร์กเกอร์ และวูด (Stone, Parker, & Wood, 2005) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐออนตาริโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีเป้าหมายในการศึกษาเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำในโรงเรียน มุ่งศึกษาถึงความสามารถทางอารมณ์ และความสามารถทางสังคมของผู้บริหารโรงเรียนที่นำไปสู่ความสำเร็จตามความต้องการและตามตำแหน่งหน้าที่ และหวังว่าในการศึกษาในครั้งนี้จะส่งผลต่อการนำไปพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนต่อไปได้ ในการศึกษากครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 464 คน ใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์บาร์ ออน อี คิว ไอ (Bar-On EQ-I) ปี 1979 โดยวัด ทักษะภายในตัวบุคคล ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะการปรับตัว การจัดการความเครียด และอารมณ์ โดยทั่ว ๆ ไป ส่วนการวัดภาวะผู้นำนั้น ใช้มิติของผู้นำที่มุ่งเน้นเรื่องงาน และมิติของผู้นำที่มุ่งเน้นเรื่อง

ความสัมพันธ์ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน และยังพบต่ออีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนได้ ในบางมิติของความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายได้ดีกว่า และการวิจัยยังได้เสนอแนะว่าควรนำเอาทักษะทางด้านความฉลาดทางอารมณ์เข้าไปอยู่ในโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารเพราะจะได้ประโยชน์อย่างมาก ไม่ว่าจะเป็น ทักษะระหว่างบุคคล ความตระหนักในตนเอง การประเมินตนเอง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การแก้ไขปัญหา การควบคุมแรงกระตุ้น ภายใน ฯลฯ

โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Modeling)

ในการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ นั้น เพื่อจะนำข้อค้นพบมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนามนุษยชาติและสังคม ในอดีตนักวิจัยยอมรับว่า การวิจัยเชิงทดลองเป็นวิธีการวิจัยชนิดแรก และเป็นชนิดเดียวที่สามารถศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้ โดยมีการกำหนดแบบแผนการวิจัยให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 3 ประการ คือ 1) การควบคุมสภาพการทดลองให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีลักษณะใกล้เคียงกัน 2) การจัดการทำให้ตัวแปรการทดลองหรือตัวแปรจัดการกระทำ (Treatment) เกิดก่อนหรือวัดก่อนที่จะมีการวัดคัดแปรตาม 3) การจัดการควบคุมสภาพการทดลอง โดยการกำหนดแบบแผนการทดลองให้ตัวแปรการทดลองหรือตัวแปรจัดการกระทำเท่านั้นที่มีอิทธิพลส่งถึงตัวแปรตาม ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การวิจัยเชิงทดลองเป็นที่นิยมใช้มากโดยเฉพาะในการวิจัยและพัฒนา (Research and Development = R&D) ซึ่งนักวิจัยต้องการตรวจสอบผลหรือคุณภาพของสิ่งที่ได้พัฒนาขึ้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 170-173)

ในทางปฏิบัติ ลักษณะธรรมชาติของการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรมากมาย การแยกเอาตัวแปร 2-3 ตัวมาศึกษาโดยการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งมีการควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ไม่ผู้จะตรงกับสภาพความเป็นจริง ปัจจุบันนี้จึงมีวิทยาการ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้และสามารถศึกษาตัวแปรหลายตัวได้พร้อม ๆ กัน รวมทั้งสามารถทดสอบสมมติฐานวิจัยพร้อมกัน เป็นการทดสอบภาพรวม (Overall Test) ทั้งหมดได้ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลนี้คือ การวิเคราะห์ด้วยลิสเรล คำว่า ลิสเรล (Lisrel) มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Linear Structural Relationship มีความหมายเป็น 3 วินัย คือ ภาษาลิสเรล โมเดลลิสเรล และโปรแกรมลิสเรล โมเดลลิสเรลเป็นโมเดลที่สร้างขึ้นจากบูรณาการของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ กับโมเดลการวิเคราะห์อิทธิพล จึงสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งแบบมีตัวแปรแฝง และไม่มีตัวแปรแฝง

และสามารถวิเคราะห์แยกขนาดอิทธิพลเป็นอิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ เรียกว่า การทดสอบความกลมกลืน (Goodness of Fit Test) (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543, หน้า 49-50)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เป็นการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามว่า โมเดลเชิงสาเหตุที่ออกแบบไว้สอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้หรือไม่ ถ้าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลก็จะเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการกำหนดโมเดล ถ้าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมา ก็ไม่ได้เป็นการพิสูจน์ทฤษฎี แต่เป็นข้อสนับสนุนการกล่าวยืนยันตามข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า การศึกษานี้มีการออกแบบที่เที่ยงตรง (Validity Designed) และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

ข้อมูลชุดเดียวกัน อาจมีโมเดลได้มากกว่า 1 โมเดล เช่น

1. $X \rightarrow Y \rightarrow Z$ แสดงว่า X มีผลต่อ Y และ Y มีผลต่อ Z
2. $X \leftarrow Y \rightarrow Z$ แสดงว่า Y มีผลต่อ X และ Z

โมเดลทั้งสองอาจสอดคล้องกับสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังนั้นการสรุปผลไม่ใช่สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลเท่านั้น ควรพิจารณาจากทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสร้างโมเดลด้วย จึงมีผู้คิดวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สมเหตุสมผลขึ้นวิธีการหนึ่งก็คือ “การวิเคราะห์เส้นทาง” (Path Analysis)

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ในปัจจุบันการวิเคราะห์โมเดลลิสรелใช้ศึกษาพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์และเป็นวิธีการที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์หรือการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง

โมเดลเชิงสาเหตุ

การใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) สิ่งแรกที่ผู้วิจัยต้องทำคือเขียนภาพแสดงสาเหตุระหว่างกลุ่มของตัวแปร เรียกว่า “โมเดลเชิงสาเหตุ” (Causal Model)

โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) ประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) คือ ตัวแปรที่มีค่าความแปรปรวนทั้งหมดถูกกำหนดโดยตัวแปรสาเหตุที่อยู่ภายนอกโมเดลที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยจะไม่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภายนอกหรือไม่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรภายนอกกับตัวแปรภายนอกอื่น ๆ
2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) คือ ตัวแปรที่ค่าความแปรปรวนถูกอธิบายได้ด้วยตัวแปรภายนอก หรือตัวแปรภายในที่เกิดขึ้นก่อนตัวแปรนั้น ๆ

การตรวจสอบความสอดคล้องของโปรแกรมลิสเรล 8.50 (Lisrel 8.50)

ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood = ML) มีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlation of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณค่าประมาณที่ได้มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก สหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าไม่สูง แสดงว่า เป็นโมเดลที่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) เป็นค่าสัมสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของการโครงสร้างด้วย ควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 1.00 และค่าที่สูงแสดงว่า โมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล ค่าสถิติในกลุ่มนี้ (เสรี ชัดแจ้ง และสุชาดากรเพชรปณี, 2546, หน้า 1-23) มี 6 ประเภท ดังต่อไปนี้

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความถ่วงถ่วงมีค่าเป็นศูนย์ ค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไร หรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index = GFI) มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (DF) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index-CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual=Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดลมีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error Approximation= RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลอิสระ ใช้การวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กันไปกับดัชนีตัวอื่น ๆ ผลจากการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมอิสระในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบโดยแต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

4.1 เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเทียบความสอดคล้อง (Fitted Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 2.00 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 คิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quintiles) เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมซึ่งเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์