บทที่ 5
สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนและเพื่อจำลองรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในด้าน ความสามารถทางอารมณ์ ทักษะการบริหาร และประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 440 คนใช้วิธีการสุ่มแบบฝ่าย (Random Sampling) และใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่ง กระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ส่วนวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความฉลาดทางอารมณ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน ทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model) ตรวจสอบความสอดคล้องของโปรแกรมลิสเรล 8.50 (LISREL 8.50)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรในการวิจัย พบว่า ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนพบว่า ในองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนั้นมีค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่แตกต่างกัน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือตัวแปรการมุ่งเน้นการบริการ (Y8) ในองค์ประกอบความตระหนักในสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือตัวแปรการให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม (Y15) ขององค์ประกอบการจัดการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีค่าต่ำสุดคือตัวแปรการจัดการความขัดแย้ง (Y13) ขององค์ประกอบการจัดการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.31 ถัดขึ้นมาคือตัวแปรความ

ตระหนักในอารมณ์ตนเองขององค์ประกอบความตระหนักในตนเอง (X1) มีค่าเฉลี่ย 3.38 ในด้านทักษะการบริหารนั้นมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือตัวแปรทักษะด้านมนุษย์ (Y17) มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนด้านประสิทธิผลโรงเรียนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือตัวแปรด้านมุ่งเน้นชุมชน (Y22) มีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าใกล้เคียงกัน

2. ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมคือมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนที่ประเมินนั้นมีความแตกต่างกันไม่มาก โดยตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรความตระหนักในอารมณ์ตนเอง ขององค์ประกอบความตระหนักในตนเอง มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ ตัวแปรความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง ขององค์ประกอบการจัดการความสัมพันธ์ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 สำหรับค่าความเบ้พบว่า อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานคือมีค่าน้อยกว่า 2 โดยจากผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าติดลบ และมีค่าใกล้เคียง 0 มาก แสดงว่าเป็นค่าที่เบ้มาทางซ้ายค่อนข้างอยู่ตรงกลางแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างตอบมาทางกลางค่อนไปทางมากเป็นส่วนใหญ่

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 25 ตัวแปรพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่ในองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกันมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวกโดยมีค่าตัวเลขสูงแสดงว่าตัวแปรเหล่านั้นเป็นองค์ประกอบเดียวกันของตัวแปรแฝงนั้นจริงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .045 ถึง .884

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทำการวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงของตัวแปรแฝงทั้ง 6 องค์ประกอบ 25 ตัวแปรสังเกตได้ พร้อมกันทั้งหมด โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในแบบจำลองการวัดทั้ง 6 แบบจำลอง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบในแต่ละตัวแปร ผู้วิจัยได้ปรับแบบจำลองการวัดจนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของแบบจำลองได้จนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเป็นอย่างดี

5. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรูปแบบจำลองประหยัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาขึ้นมาเพื่อนำมาตอบสมมติฐานการวิจัย 5 ข้อ แสดงเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ความตระหนักในตนเอง ส่งอิทธิพลทางอ้อม ผ่านการจัดการตนเอง ความตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ ทักษะการบริหาร ต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้น

สมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 การจัดการตัวเองส่งอิทธิพลทางอ้อม ผ่านความตระหนักในสังคม การจัดการด้านความสัมพันธ์ ทักษะการบริหาร ต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้น

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ความตระหนักในสังคมส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านการจัดการด้านความสัมพันธ์ ทักษะการบริหารต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในบางส่วน เนื่องจากความตระหนักในสังคมส่งอิทธิพลทางอ้อม ผ่านการจัดการด้านความสัมพันธ์ ทักษะการบริหารต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แต่จะไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4 การจัดการด้านความสัมพันธ์ส่งอิทธิพลทางอ้อม และทางตรง ผ่านทักษะการบริหาร ต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในบางส่วน เนื่องจากการจัดการด้านความสัมพันธ์ส่งอิทธิพลทางอ้อม ผ่านทักษะการบริหาร ต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แต่จะไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 5 ทักษะการบริหาร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ตามรูปแบบจำลองประหยัดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แสดงว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนนั้นมีเพียงตัวแปรคั่นกลางคือ ทักษะการบริหาร ส่วนองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์นั้นไม่มีองค์ประกอบใดที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน แต่ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนั้นมีอิทธิพลโดยตรงต่อทักษะการบริหารงาน และทักษะการบริหารงานนั้นส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน เห็นได้ว่าทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ (Murensky, 2000) นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนได้ ในบางมิติของความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายได้ดียิ่งขึ้น (Stone, Parker, & Wood, 2005) ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามข้อค้นพบในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1. ตัวแปรทักษะการบริหารผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้น แสดงว่าเมื่อผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษามีทักษะการบริหาร ตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1955, pp. 33-42) ใน 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านความคิดรวบยอดมากแล้วส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมากตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษามีทักษะการบริหารต่ำจะส่งผลให้ประสิทธิผลโรงเรียนต่ำไปด้วยเช่นกัน ผลจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมี ทักษะการบริหารในทุกด้านในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลโรงเรียนจากการรับรู้ของผู้บริหารตามแนวคิดของคาเมรอน (Cameron, 1981) ที่แบ่งประสิทธิผลโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน คือมุ่งเน้นจากภายนอก (Externally Oriented) มุ่งเน้นทางด้านจิตใจ (Morale Oriented) มุ่งเน้นทางด้านวิชาการ (Academic Oriented) มุ่งเน้นกิจกรรมนอกหลักสูตร (Extracurricular Oriented) พบว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ สูงโดยเฉพาะด้านมุ่งเน้นชุมชน เห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนนั้นนอกจากจะมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ เป็นบุคคลที่ เก่ง ดี และมีความสุขในชีวิต ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับบุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนในอีกหลายระดับ ดังที่ เซงเก้ (Senge, 2001) ได้กล่าวถึงโรงเรียนว่าเป็นระบบเปิดระบบหนึ่งและเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันของบุคคลในองค์การนอกองค์การ ผู้บริหารต้องแสดงหลายบทบาทและต้องสัมพันธ์กับคนอีกหลายระดับ ต้องทนต่อภาวะกดดันหลายอย่าง ในองค์กรนั้นผู้บริหารมีกระบวนการบริหารอยู่ 4 ระดับสอดคล้องกับแนวคิดของยุคล์ (Yulk, 2002) ที่อธิบายว่าประกอบด้วยกระบวนการภายในตัวเอง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการกลุ่ม กระบวนการขององค์การ ซึ่ง กระบวนการการบริหารในแต่ละระดับนั้นมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์การ (Bettis-Outland, 2004) การบริหารองค์การในยุคปัจจุบันและอนาคตนั้นผู้บริหารต้องเน้น 2 อย่างคือ มีบุคลากรที่มีความสามารถเชี่ยวชาญพิเศษ และเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อม มีมุมมองใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา โอกาส และความเร่งด่วน มีวัฒนธรรมค้นหาคนที่มีความสามารถเชี่ยวชาญพิเศษมาร่วมงาน (Chowdhury, 2003) เพื่อให้องค์การเพิ่มศักยภาพในการการแข่งขัน และประสบความสำเร็จในที่สุด

ทักษะส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานนั้นโกลแมน (Goleman, 1998 b) ได้นำเสนอ โดยสรุปออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) กลุ่มความสามารถทางด้านการคิด (Cognitive Abilities) และกลุ่มความสามารถความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Abilities) ซึ่งเป็นกลุ่มของความสามารถของมนุษย์ที่อยู่บนพื้นฐาน

การทำงานของสมองที่แตกต่างจากส่วนของสมองที่ทำงานด้านทักษะทางด้านเทคนิค และกลุ่มความสามารถทางด้านการคิด เป็นความสามารถที่องค์การต้องการให้บุคลากรทุกคนมี หรือได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานโรงเรียนมากมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน (กิติชัย รุจิมงคล, 2544)

โรงเรียนเป็นระบบเปิดมีเครือข่ายเชื่อมโยงกันทั้งจากภายในและภายนอก ต้องมีทักษะการบริหารงานที่เข้าใจถึงปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการของโรงเรียนที่ คือ ด้านโครงสร้าง ลักษณะของบุคคล บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรม อำนาจและการเมืองภายในองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา และ ความสัมพันธ์กับปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมภายนอก และรูปแบบการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน และ ความสำเร็จทางวิชาการของนักศึกษา (Hoy & Miskel, 2001) และในความสำเร็จการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีความสามารถ มีการกำหนดนโยบายและจุดหมายในการทำงานอย่างชัดเจนอธิบายวิธีการทำงานและลักษณะของงานที่ทำให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถทำงานได้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์, 2525) จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีทักษะการบริหารมากทั้งสามด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในทุกด้าน คือ มุ่งเน้นจากภายนอก (Externally Oriented) มุ่งเน้นทางด้านจิตใจ (Morale Oriented) มุ่งเน้นทางด้านวิชาการ (Academic Oriented) มุ่งเน้นกิจกรรมนอกหลักสูตร (Extracurricular Oriented)

2. ตัวแปรความตระหนักในตนเอง ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความตระหนักในตนเอง ส่งอิทธิพลทางอ้อม ผ่านการจัดการตนเอง ความตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ ทักษะการบริหารต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านความตระหนักในตนเองสูงโดยแสดงด้านการตระหนักในอารมณ์ตนเองในระดับปานกลาง ส่วนการประเมินตนเองได้ถูกต้องและความมั่นใจในตนเอง จะแสดงออกอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีอิทธิผลทางตรงต่อการจัดการตนเองและส่งผลทางอ้อมต่อความตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ และทักษะบริหาร และประสิทธิผลโรงเรียน แสดงว่าเมื่อผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความตระหนักในตนเอง ได้แก่ ตระหนักในอารมณ์ตนเอง การประเมินตนเองได้ถูกต้องและความมั่นใจในตนเอง แล้วจะส่งผลตรงต่อการจัดการตนเอง และส่งผลทางอ้อมไปยังประสิทธิผลโรงเรียน และในทางตรงกันข้ามผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความตระหนักในตนเอง ต่ำจะส่งผลตรงต่อการจัดการตนเองต่ำ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

และมีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998 a) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของความสามารถทางอารมณ์ว่า มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้นกับการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-Awareness) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความฉลาดทางอารมณ์บาร์ออน (Baron, 1997) กล่าวถึงทักษะภายในตัวบุคคลที่เริ่มจากความตระหนักในตนเอง การประเมินและการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง นำไปสู่การประยุกต์ใช้อารมณ์ของตนเอง (Salovey & Mayer, 1990) สอดคล้องกับแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม และจากหลัก S-U-C-C-E-S-S ของ สุพัตรา สุภาพ (2535, หน้า 190-192) บางส่วนแสดงให้เห็นถึงความตระหนักในตนเอง อาทิ E (Expect Problems & Difficulties) หมายถึง การยอมรับปัญหาและอุปสรรคถ้าต้องการความสำเร็จ S (Sacrifice Yourself) หมายถึง การอุทิศตัว การรู้จักตนเอง และอุทิศตัวเพื่องานแบบสร้างสรรค์ มีมานะความสำเร็จย่อมอยู่แค่เอื้อม โกลแมน (Goleman, 1998 b) ที่ว่าการเป็นผู้บริหารที่รู้ข้อจำกัดของตนเอง และจุดแข็งของตนเอง มีความรู้สึกดีกับตนเองแสดงถึงความต้องการอยากจะเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองเสมอ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าเส้นอิทธิพลของการตระหนักรู้ในตนเองส่งผลโดยตรงต่อการจัดการตนเอง แสดงให้เห็นถึงความคิดภายในตนเองในหลาย ๆ ด้าน ทั้ง การรับรู้ เรียนรู้ สร้างทัศนคติ นำไปสู่ การพัฒนาเป็นบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะของบุคคล และพฤติกรรมส่วนบุคคล (Robbins, 2001) ยุคล์ (Yulk, 2002) ได้นำเสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะที่เกี่ยวข้องในทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการ แนะนำการวางแผนในการจัดการกับอาชีพของตนเองให้กับผู้ที่มีตำแหน่งด้านการจัดการว่าต้องเข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง จากนั้นต้องมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต และจดจำไว้ว่า จุดแข็งสามารถกลายเป็นจุดอ่อนได้ ควรทดแทนจุดอ่อนของเราโดย เลือกทีมงานหรือผู้ใต้บังคับ บัญชาที่มีความสามารถเด่นและดีในจุดอ่อนของเราเอง เพื่อให้ สร้างคุณภาพของงานที่เราอ่อนได้

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแสดงออกด้านความมั่นใจในตนเอง (Self-Confident) ในระดับสูง แสดงให้เห็นความสามารถด้านความภาคภูมิใจในตนเอง (Yulk, 2002) ความมั่นใจในตัวเอง จะเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในทางบวก และความก้าวหน้าของงาน (Bass, 1990) ความมั่นใจในตนเองเป็นส่วนสำคัญของคุณสมบัติผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1998) และความมั่นใจในตนเองสามารถแยกแยะความมีประสิทธิผลกับไม่มีประสิทธิผลของผู้บริหารได้ (Boyatiz, 1982) ผู้บริหารที่มีความมั่นใจสูงนั้น จะตั้งเป้าหมายงานให้ท้าทายและเป็นงานที่ยาก มองโลกในแง่ดี มองเห็นความสำเร็จในอนาคต (Yulk, 2002) ความมั่นใจในตนเองเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นการแสดงออกที่จะไปเกี่ยวข้องกับปัญหา ผู้บริหารที่มีความมั่นใจในตนเอง

ต่ำ มักจะไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหายาก ๆ หรือโยนความรับผิดชอบให้บุคคลอื่นไป (Kipnis Lsne, 1962 cited in Yulk, 2002) ความมั่นใจในตนเองมีอิทธิพลต่อผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา (Williams, 2004) ดังนั้นความมั่นใจในตนเองยัง เป็นคุณสมบัติแรกทางด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ใช้แยกแยะความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร โกลแมน (Goleman, 1995) กล่าวถึง ความมั่นใจในตนเองนั้นคือ บุคคลที่รู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองด้วยการใช้จุดแข็งของตนเองในการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีความมั่นใจในตนเองจะทำงานหรือยอมรับงานที่ยาก ๆ มาทำ มีความรู้สึกอยู่กับปัจจุบัน

บุคคลที่รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจมั่นคง มองโลกในแง่ดี มองคนอื่นในแง่ดี อารมณ์และความรู้สึกที่แสดงต่อผู้อื่นก็เป็นไปในทางบวกเสมอ (สมพร สุทัศนีย์, 2546) ส่งผลต่อบุคลิกภาพของตนเองเพราะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวเราแล้วเราได้แสดงออกมา จากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ของ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เชื่อว่าสภาพจิตของมนุษย์นั้นจะมีความขัดแย้งหรือปฏิกิริยาโต้ตอบภายในตัวเองระหว่าง 3 สภาวะ นั่นคือ อิด (ID) อีโก (Ego) และซูเปอร์อีโก (Superego) แสดงถึงซูเปอร์อีโกเป็นตัวช่วยให้มนุษย์ใช้อีโกตอบโต้กับความต้องการของอิด ทำการควบคุมให้อีโกแสดงออกมาอย่างถูกต้องสอดคล้องกับสภาพสังคม (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541)

โดยสรุปความตระหนักในตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของความฉลาดทางอารมณ์ ในด้านความตระหนักในอารมณ์ของตนเอง ประเมินตนเองได้ถูกต้อง และมีความมั่นใจในตนเอง มีอิทธิพลโดยตรงต่อการจัดการตนเอง และมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความตระหนักทางสังคม การจัดการความสัมพันธ์ ทักษะการบริหาร และท้ายสุดส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิพลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เห็นได้ว่าความตระหนักในตนเองนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของบุคคลที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวสู่การจัดการตนเอง มีความตระหนักทางสังคม สามารถจัดการกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนำไปสู่การพัฒนาทักษะการบริหาร และท้ายสุดส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิพลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จากผลการวิจัยได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ความตระหนักในตนเองเป็นตัวแปรแฝงสังเกตได้ และเป็นตัวแปรเริ่มต้นของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. ตัวแปรการจัดการตนเอง ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า การจัดการตัวเอง ส่งอิทธิพลในทางอ้อม ผ่านความตระหนักในสังคม การจัดการด้านความสัมพันธ์ ทักษะการบริหาร ไปยังประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งในเรื่องนี้ โกลแมน (Goleman,

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1998 a) อธิบายถึงลักษณะของความสามารถทางอารมณ์นั้น มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้น การจัดการตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความตระหนักทางสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ ก่อนหน้านี้การจัดการตนเองได้รับอิทธิผลทางตรงจากความตระหนักในตนเอง จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความฉลาดทางอารมณ์การจัดการตนเองในระดับสูง โดยมีแสดงความสามารถในการบริหารจัดการตนเองตามแนวคิดของโกลแมน และคณะ (Goleman et al., 2002) ประกอบไปด้วย การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self - Control) มีความโปร่งใส (Transparency) สามารถปรับตัวได้ดี (Adaptability) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) มีความคิดริเริ่ม (Initiative) มองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นกระบวนการภายในตัวบุคคล เป็นกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่เกี่ยวกับกระบวนการคิด การจูงใจ การตัดสินใจ ความเชื่อที่ส่งผลต่อบุคลิกลักษณะและทักษะ การจัดการตัวเอง (Self-Management) อาทิเช่น การจัดการเวลา การเลือกเป้าหมายของชีวิต การจัดลำดับก่อนหลัง การเฝ้าระวังพฤติกรรมของตนเองและผลที่ตามมาของพฤติกรรม และความพยายามที่จะเรียนรู้เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ฯลฯ (Yulk, 2002) ซึ่งในทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบการจัดการ และภาวะผู้นำแบบไม่ทำอะไร (Curry, 2004)

จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการตนเองมีอิทธิผลโดยตรงต่อความตระหนักทางสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่าการจัดการตนเองได้ดี ส่งผลทางบวกต่อความตระหนักในองค์กร และการจัดการความสัมพันธ์ การจัดการตนเองนั้นเป็นกระบวนการจากภายในตนเอง (Intrapersonal) แล้วแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี ซึ่งเป็นความฉลาดทางอารมณ์ด้านนอกตนเองที่ไปสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal) สอดคล้องกับแนวคิดของการ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) ที่ได้ขยายความเกี่ยวกับมิติความฉลาดของมนุษย์ไว้ในกลางปี 1980 โดยได้นิยามทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligence) ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 8 รูปแบบ ในจำนวนนี้มีสองรูปแบบที่ให้ความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ของบุคคลด้วยกันและต่อวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของปัจเจกบุคคลมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้น ได้นิยามทั้ง 2 รูปแบบนี้ไว้ว่าเป็นความฉลาดภายในตนเอง (Intrapersonal Intelligence) คือ ความสามารถของบุคคลในการรู้จัก เข้าใจตนเองและมีความสามารถควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะ ความฉลาดระหว่างบุคคล (Interpersonal Intelligence) คือความสามารถในความเข้าใจบุคคลอื่น เป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้บุคคลนั้นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1985) ได้พิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางสังคมในส่วนของการเฝ้าระวังและประเมินอารมณ์ความรู้สึกของคนอื่นและใช้อารมณ์ความรู้สึกนั้นเป็นตัวนำใน

การแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ พวกเขายังพบอีกว่าการแสดงออกของกลุ่มความคิดรวบยอดจะเกี่ยวพันกับกระบวนการทางจิตและเกี่ยวข้องกับข้อมูลทางอารมณ์ (Salovey & Mayer, 1990) ของตนเอง แนวคิดในระยะแรกซาโลเวย์ และเมเยอร์เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยความสามารถ 3 ประการ คือ การประเมินและการแสดงอารมณ์ การจัดระบบอารมณ์ และการใช้ประโยชน์ของอารมณ์ในการแก้ปัญหา การรับรู้ การประเมินค่า และความสามารถในการแสดงออกของอารมณ์ เป็นกระบวนการพื้นฐาน ความสามารถจัดระบบอารมณ์ของตนเองและบุคคลอื่นเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนที่สุด (Mayer & Salovey, 1995, pp. 3 - 31)

นอกจากนี้บาร์ออน (Bar-On, 1997, p. 285) ได้นิยามความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถที่ไม่ใช่การรู้การคิดเป็นทักษะ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการจัดการกับสภาพแวดล้อมและแรงกดดัน และส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิต โดยคำว่าสติปัญญารวมความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่ใช้จัดการกับชีวิตอย่างประสบความสำเร็จและคำว่าอารมณ์ที่ใช้ขยายสติปัญญานั้นใช้เพื่อระบุประเภท ลักษณะเฉพาะของสติปัญญาที่แตกต่างจากสติปัญญาทางการรู้การคิด โดยที่แนวคิดเชาวน์อารมณ์ของบาร์ออนจะตอบคำถามว่า “ทำไมคนบางคนจึงประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าคนอื่น ๆ” บาร์ออน กล่าวถึงลักษณะทางบุคลิกภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในชีวิตและระบุองค์ประกอบ 5 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จคือ ทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skill) ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) และสภาวะอารมณ์ทั่วไป (General Mood)

ผลจากการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแสดงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self - Control) อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนได้ดี มีความสงบนิ่ง ไม่หวั่นไหว และมีสติตลอดเวลาที่เผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ควบคุมตนเองได้เมื่อมีสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เราต้องกระทำอย่างทันทีทันใดหรือเมื่อมีอาการตื่นเต้น แสดงอาการสงบเยือกเย็นในสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ การควบคุมตนเองได้ในภาวะที่กดดัน สามารถรักษาจิตใจให้สงบได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต (Dubrin, 1995) ส่งอิทธิพลต่อผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาบุคคลและความสามารถในการรับรู้ภายในตนและควบคุมอารมณ์ไม่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่กระทบต่อผู้อื่น (William, 2004) ตามพฤติกรรมจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์การควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีนำไปสู่ สุขภาพจิตที่ดี (Mental Health) วอรร์ (Warr, 1987) เสนอถึงการทำงานที่ดีจะรู้สึกอย่างไร ต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นพื้นฐานการทำงานที่ดีของคนมีสุขภาพจิต แสดงให้เห็นเมื่อคนเรา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เผชิญกับสิ่งที่ยาก สถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจ การตอบสนองต่อแรงกดดันให้ได้ดีคือต้องอาศัยสติปัญญาและทักษะทางด้านจิตวิทยาที่เหมาะสม และตัดสินใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใด ๆ ออกมาอย่างอิสระและการควบคุมตนเองได้ ซาอานี (Saarni, 1999) ระบุถึงความสามารถในรับรู้อารมณ์ภายในตนเองและควบคุมไม่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งอาจมีผลกระทบต่อผู้อื่นความสามารถในการปรับอารมณ์ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของตนเองที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ดี สิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักและจัดการกับความรู้สึกกระวนกระวาย และความไม่แน่ใจของตนเอง โดยเฉพาะการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีนั้นในทางด้านจิตวิทยาเป็นการป้องกันความเครียดเพื่อไม่ให้อารมณ์ถูกชักนำไปสู่ความกดดัน ความกระวนกระวาย ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานด้านพฤติกรรม มีผลต่อเนื่องถึงสุขภาพ การเจ็บไข้ และประสิทธิผลองค์การและการทำงานได้ (Muchinsky, 2000) ตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 288) ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถวัดได้จากการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในงานและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคม มีความสามารถแก้ปัญหาได้ มองการณ์ไกล มีความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเผชิญกับความคิดที่ตรงกันข้าม อดทน สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี (Gorton, 1983, p. 491) จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการจัดการตนเองในความโปร่งใส่ด้านสามารถปรับตัว (Adaptability) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความคิดริเริ่ม (Initiative) มองโลกในแง่ดี (Optimism) บ่อยครั้งแสดงถึงผู้บริหารฯ ยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต เปิดเผยถึงความรู้สึก ความเชื่อและการกระทำที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นเห็น มีการพูดและการกระทำที่สอดคล้องกัน นำไปสู่ความเป็นผู้มีความสัตย์ซื่อถือ (Goleman et al., 2002) สอดคล้องกับดูบริน (Dubrin, 1995) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำด้านความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการ ทำให้คนอื่นเชื่อถือเป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่ สมาชิกของกลุ่มหรือองค์การเชื่อว่าผู้นำของเขานั้นต้อง ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการทำให้คนอื่นเชื่อถือได้ สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (2545) ได้กำหนดการบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา ผู้บริหารสูงสุดมีการบริหารจัดการที่ดี จะเป็นเครื่องนำพาสถานศึกษานั้นไปสู่ความมีคุณภาพและมาตรฐานในที่สุด ในการบริหารที่ดี (Good Governance) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

การจัดการตนเองของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อระดับปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี ผู้บริหารที่สามารถปรับตัวได้ดี จะมีความคล่องแคล่วในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย สามารถ

ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ (Goleman et al., 2002) ประยุกต์การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้มีความยืดหยุ่น การปรับตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ภายในทีมงาน (Rapisarda, 2002) ตามคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Personality Traits) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เริ่มต้นด้วยตนเอง ทำงานปราศจากการกระตุ้นหรือสนับสนุนจากบุคคลอื่น ความคิดริเริ่มจะปรากฏให้เห็นในด้านของการหาหนทางในการแก้ปัญหาการกระทำล่วงหน้า (Proactive) ผู้นำจะนำและริเริ่มเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibity and Adaptability) ผู้นำจะต้องเป็นคนที่ปรับเปลี่ยนง่าย ผู้นำต้องเป็นคนที่ปรับตัวได้ง่าย มีความยืดหยุ่นที่เพียงพอต่อการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (Yukl, 2002; Dubrin, 1995) ผู้บริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สูงจะมีมาตรฐานส่วนตัวสูงที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นนักปฏิบัติ (Pragmatic) โดยกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายและบรรลุได้ เป็นผู้ที่สามารถคำนวณด้านความเสี่ยงได้ดี ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และหมั่นสอนผู้ร่วมงานตลอดเวลา (Goleman et al., 2002) แมคเคิลแลนด์ (McClelland & Winter, 1961) ได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จ หมายถึง "ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน" ความต้องการความสำเร็จสูงได้ถูกรับรู้มานานว่าเป็นความต้องการที่กระทบต่อผลการดำเนินงานของบุคคลอย่างมาก เพื่อให้คุณภาพงานสูงขึ้น การจูงใจตนเองด้วยแรงขับและมุ่งความสำเร็จ (Drive and Achievement Motivation) แนะนำสิ่งที่น่าสนใจใหม่ ๆ นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ วางแผนและจัดกลุ่มเป้าหมาย (Yukl, 2002; Dubrin, 1995) และตามหลัก S-U-C-C-E-S-S ในส่วนของ (สุพัตรา สุภาพ, 2535) C (Commit Yourself) หมายถึง การทุ่มเทใจเพราะว่าความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นได้เองเป็นเรื่องที่จะต้องพยายามขยัน และยอมรับคำวิพากษ์ วิจารณ์อย่างจริงใจ S (Stick with It) หมายถึงไม่ยอมแพ้ไม่ถ้อถอย จนกว่าจะทำงานจนถึงที่สุด นอกจากนี้ เฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ได้กำหนดแบบ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement – Oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (Height Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ และการมุ่งเน้นความสำเร็จนั้น มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน (Rapisarda, 2002) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน (สมจิตร อุดม, 2547)

ผู้บริหารที่มีจิตสำนึกเรื่องความมีประสิทธิภาพ (Sense of Efficacy) จะพยายามควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ของการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดี เป็นคนเก่งในการริเริ่มสิ่งใหม่ มีอุปนิสัยเชิงรุก (Dubrin, 1995) ที่ไม่ยอมนิ่งเฉยด้านนี้จะไม่ลังเลต่อการขจัดขั้นตอนความล่าช้าของ

การทำงาน ให้หมดไป ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค องค์การในปัจจุบันต้องการบุคลากรเป็นคนที่ ดีที่สุด ฉลาดที่สุดและบุคคลนั้นต้องมุ่งเน้นการสร้างนวตกรรมใหม่ (Chowdhury, 2003) ริเริ่มการทำงานที่จะสร้างสิ่งของหรืองานที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2002) ผู้บริหารต้องสร้างการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การ นอกจากนี้การมองโลกในแง่ดีของผู้บริหารจะมองโลกอย่างมีความหวัง มีแรงจูงใจและกำลังใจสูง (Self - Motivating) มองเห็นช่องทางที่เป็นโอกาส (Opportunity) มากกว่าจะมองว่าเป็นภัยคุกคาม (Threat) มองเห็นส่วนดีหรือจุดเด่นของผู้อื่นและเชื่อว่าส่วนดีหรือจุดเด่นดังกล่าวสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ เป็นผู้บริหารที่เชื่อว่า ทุกสิ่งทุกอย่างยังไม่มีอะไรที่สมบูรณ์ (Glass Half - Full) ดังนั้นจึงคาดว่าการเปลี่ยนแปลงในอนาคตย่อมนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (Goleman et al., 2002) โดยสรุปการจัดการตนเองนั้นเป็นทักษะภายในบุคคลที่เชื่อมต่อตัวเองกับบุคคลอื่น การจัดการตนเองที่ดีจะส่งผลต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต้องพัฒนาตนเองเพื่อเป็นพื้นฐานของทักษะชีวิตในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข จากผลการวิจัยนั้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่การจัดการตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความตระหนักในสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่สามารถจัดการตนเองได้ดี จะมีความตระหนักทางสังคมและจัดการกับความสัมพันธ์ได้ดีด้วย

4. ตัวแปรความตระหนักในสังคม ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในบางส่วน ที่ว่าความตระหนักในสังคมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมผ่านการจัดการด้านความสัมพันธ์ ทักษะการบริหาร ต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เนื่องจากความตระหนักในสังคมส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดการด้านความสัมพันธ์ ทักษะการบริหารต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แต่จะไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อ ทักษะบริหาร และประสิทธิผลโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความฉลาดทางอารมณ์ในองค์ประกอบความตระหนักในสังคมสูง ประกอบด้วยความสามารถในเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ความสามารถความตระหนักรู้ด้านองค์การ (Organizational Awareness) ความสามารถด้านการบริการ (Service) (Goleman et al., 2002) แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความตระหนักในสังคมสูง แล้วส่งอิทธิพลต่อการจัดการความสัมพันธ์ของผู้บริหารด้วยในทางกลับกันถ้าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนขาดความตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ของผู้บริหารจะต่ำไปด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน (Goleman, 1998 a) กล่าวถึงลักษณะของความสามารถทางอารมณ์นั้น มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้น และความตระหนักในสังคมเป็นกระบวนการภายนอกของบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Skill) ในกระบวนการระดับองค์กรนั้น ผู้นำมี

หน้าที่นำพาองค์กรให้รอดและมีประสิทธิผล สิ่งสำคัญขององค์การในยุคสมัยนี้คือการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้ได้และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดการภายในองค์การ ปรับเปลี่ยน สร้างสรรค์ ทางด้าน เทคโนโลยี ทรัพยากร และบุคลากร ให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายขององค์การ (Yulk, 2002)

จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแสดงความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) ตระหนักรู้ด้านองค์การ (Organizational Awareness) มุ่งเน้นด้านการบริการ (Service) สูง เห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความฉลาดทางอารมณ์ในองค์ประกอบความตระหนักในสังคมสูง ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่น เข้าใจถึงมุมมองของคน เข้าใจคนอื่นได้ดี ไวในการรับรู้ถึงความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้อื่น (Goleman et al., 2002) ความเห็นอกเห็นใจ หรือความเข้าใจผู้อื่นเป็นส่วนประกอบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทักษะระหว่างบุคคล (Goleman, 1998 b) ความเห็นอกเห็นใจ หรือความเข้าใจผู้อื่นสามารถประยุกต์ปรับเปลี่ยนให้เป็นการสื่อสารในองค์กรได้อย่างเหมาะสม (Abrahum, 1999) ซึ่งความเห็นอกเห็นใจ มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน (Rapisarda, 2002) ความเห็นอกเห็นใจ หรือความเข้าใจผู้อื่นนั้นเป็นสิ่งที่ผู้นำสามารถนำไปใช้ให้เข้ากับการเริ่มที่จะพูด การวัดผลกระทบของผู้รับฟัง และป้องกันสิ่งที่จะเป็นอันตรายหรือทำให้อายของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อเนื่องด้วยความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่มและการถูกชอบโดยบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเอาไว้ภายในองค์การจะเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง (McClelland & Winter, 1961)

ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีนั้นต้องมีความเข้าใจสภาพปัจจุบันและปัญหาของหน่วยงาน จะรู้เครือข่ายการตัดสินใจและภาวะทางการเมืองในระดับองค์การได้ดี มีความ เข้าใจรู้เท่าทันเกมทางการเมืองในโรงเรียน รู้วิธีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมที่สำคัญและสามารถอ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่าง ๆ ทางสังคมได้ถูกต้อง (Goleman et al., 2002) ในบริบทขององค์การอำนาจจะเป็นความสามารถบังคับควบคุมทรัพยากรบริหารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์ การเงินการคลัง พัสดุ หรือแม้แต่ข่าวสารข้อมูลเพื่อจะทำให้กิจการงานสำเร็จ ส่วนการเมืองนั้นนอกจากจะพิจารณาในแง่ของการจัดสรรผลประโยชน์หรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (Lasswell & Kaplan, 1968 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541)

ผู้บริหารที่บริหารงานโดยมุ่งเน้นการบริการ มีความสามารถในการรับรู้ และตอบสนองต่อความต้องการของฝ่ายผู้ร่วมงาน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย เข้าใจสร้างบรรยากาศด้านอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสโดยตรงกับลูกค้าสามารถสร้างสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการติดตามดูแลตรวจสอบถึง

ความต้องการมากที่สุดจะอยู่คอยใส่ใจดูแลและเปิดประตูกว้างให้พบปะได้เสมอเมื่อต้องการ มีความสามารถสื่อสารถึงความคาดหวังขององค์กรและลูกค้าหรือผู้รับบริการ ได้สม่ำเสมอ (Goleman et al., 2002) จากการวิจัยในครั้งนี้เห็นได้ว่าความตระหนักในสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการจัดการตนเอง และทางอ้อมจากความตระหนักในตนเองในขณะเดียวกัน ส่งอิทธิผลโดยตรงต่อการจัดการความสัมพันธ์ส่งอิทธิพลทางอ้อมไปทักษะการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียนความตระหนักในสังคมเป็นทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) ร่วมกับการจัดการความสัมพันธ์และมีพื้นฐานมาจากทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal Skill) คือ ความตระหนักในตนเองและการจัดการตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกัน

5. ตัวแปรการจัดการความสัมพันธ์ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในบางส่วน เนื่องจากการจัดการด้านความสัมพันธ์ส่งอิทธิพลทางอ้อม ผ่านทักษะการบริหารต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แต่จะไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความฉลาดทางอารมณ์ในองค์ประกอบการจัดการความสัมพันธ์สูง ประกอบด้วยความสามารถผู้นำในการสร้างแรงดลใจ (Inspiration) ความสามารถด้านอำนาจอิทธิพล (Influence) ความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ความสามารถการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) ความสามารถในการสร้างทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration) ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการความสัมพันธ์สูง มีทักษะกระบวนการระหว่างบุคคล (Intrapersonal Skill) ดี ส่งผลต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สอดคล้องกับ ยุคล์ (Yulk, 2002) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการดำเนินงานของกลุ่ม การกระจายงาน การประชุมปรึกษางาน การจัดคนเข้ากับงาน การจัดการกับทรัพยากร ในกระบวนการกลุ่มนั้นผู้บริหารเป็นผู้นำในการทำงานภายในองค์กร และเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มทั้งในรูปที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม ความไว้วางใจเชื่อใจของกลุ่มต่อผู้นำ ซึ่งการมีทักษะความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะส่งผลให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Boyatzis, 1982) ตลอดจนการหาวิธีการกระตุ้นการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Bass, 1985, p. 64) ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา 3 ทฤษฎี ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (Ohio State Studies) การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) และทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) เห็นได้ว่า

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ในทั้งสามทฤษฎีนั้นมีส่วนของการจัดการด้านความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย (Dubrin, 1998) ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967) กล่าวถึงภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ได้กำหนดให้สถานการณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่ง เห็นได้ว่าการจัดการด้านความสัมพันธ์เป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารที่ส่งผลผู้บริหารให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความสามารถเป็นผู้นำในการสร้างแรงดลใจ (Inspiration Leadership) มีอำนาจอิทธิพล (Influence) มีการพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) การสร้างทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration) ในระดับที่สูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีการจัดการด้านความสัมพันธ์นำไปสู่การพัฒนาทักษะการบริหารงาน โดยเฉพาะ ทักษะทางด้านมนุษย์ และทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหาร เห็นได้จากผู้บริหารเป็นผู้ชี้นำและจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และ พันธะกิจร่วมขององค์การด้วยความเต็มใจ เป็นทักษะที่ทำให้ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลองค์การ (ภารดี อนันต์นาวี, 2545) นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความมั่นใจในตนเอง การควบคุมตนเอง กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง จัดการความขัดแย้ง มีสติร่วมมือกันทำงาน และคิดแบบวิเคราะห์มุ่งเน้นความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตระหนักในองค์การ พัฒนาผู้อื่น มีอิทธิพลต่อผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา (William, 2004) เป็นความสามารถที่ช่วยสร้างความน่าตื่นเต้นในการทำงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน (Goleman et al., 2002) สามารถนำผู้อื่นโดยมีทิศทางและใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่และความเหมาะสม สร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและสร้างงานให้มีความตื่นเต้นและน่าสนใจ มีการนำที่ถูกต้องคงที่มีความกระจ่างชัดโดยมีการยกตัวอย่างและทำความเข้าใจในมาตรฐานที่ตรงกันของทีมงานและเพื่อนร่วมงานดลบันดาลใจผู้อื่นปฏิบัติงานในภารกิจและวิสัยทัศน์หนึ่ง ๆ (Bass, 1998) แสดงให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถในด้านทรัพยากร ความพึงพอใจของสถาบันและสมาชิก และสุขภาพองค์กร (Patterson, 2003) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำทำนายพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาได้ ร้อยละ 21 (ชัชวาล คำแซ่ง, 2547) ผู้บริหารบางครั้งต้องชักจูงโดยใช้การพูดหว่านล้อมจนผู้ฟังคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตาม ไปถึงการใช้อิทธิพลระดับที่มีความซับซ้อน (Goleman et al., 2002) เพื่อให้ช่วยสนับสนุนความคิดใหม่หรือโครงการใหม่ที่ตนจะริเริ่มขึ้น และมีพฤติกรรมอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และมีวัตถุประสงค์ที่แจ่มชัด เป็นผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจและความนับถือเป็นผู้สร้างพันธะกิจ (Mission) ขององค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

และแสดงให้ผู้ตามเชื่อว่าต้องสำเร็จได้ และผู้ตาม จะทุ่มความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จแนวคิดของแบส (Bass, 1998) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นการใช้อิทธิพลที่มีลักษณะเป็นศิลปะหรือกระบวนการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย (Koontz et al., 1987, p. 55) เป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหารต่อการที่นำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จเพราะผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจให้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจและเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานองค์การ (สุภาณี ไพศาลศิลป์, 2535, หน้า 15) การพัฒนาผู้อื่นของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่ใส่ใจให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองระหว่างทำงานด้วยการให้คำแนะนำ และเข้าใจถึงเป้าหมายของผู้ร่วมงานตลอดจนจุดเด่นจุดด้อย ของแต่ละคนจากนั้นก็จะเข้าช่วยเหลือในฐานะเป็นพี่เลี้ยง หรือผู้ฝึกสอน (Goleman, 2002) เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการใช้ปัญญา (Bass, 1998) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้กำลังใจ เสริมแรงให้กับผู้ตามค้นหาวิธีใหม่ในการทำงานโดยยั่วยุให้ผู้ตามสงสัยและตั้งคำถามต่อความเชื่อพื้นฐานที่เคยประพฤติปฏิบัติมาจนเคยชิน สิ่งหนึ่งในการเป็นผู้นำฝึกสอน (Coach) และเป็นผู้กำกับดูแล (Mentoring) เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอนาคต ต้องมีความสามารถในด้านทักษะของการฝึกปฏิบัติและการฝึกสอนโดยปริยาย และในการบริบทของการบริหารงานในปัจจุบัน (Evans, 2003) นอกจากการพัฒนาผู้อื่นแล้วการจัดการความสัมพันธ์ของผู้บริหารยังต้องกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงนั้นคือเป็นผู้ที่กล้าท้าทายต่อสถานภาพเดิมเพื่อให้ได้ความเป็นเลิศขึ้นมาใหม่ รู้จักหาวิธีการที่เป็นไปได้เชิงปฏิบัติในการเอาชนะอุปสรรคขัดขวางการเปลี่ยนแปลง (Goleman et al., 2002) องค์กรทุกวันนี้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีการวางแผน และการจัดการที่ดี โดยเฉพาะกระทำล่วงหน้า (Owen, 2004) กลุ่มปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จคือ ตัวที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง เพราะในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพิจารณาองค์กรนั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ พร้อมทั้งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลง (Owen, 2004)

การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารเป็นการใช้ยุทธวิธีเพื่อการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล (Goleman et al., 2002) หาวิธีการที่สนใจสำหรับการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งอาจนำมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มและองค์การได้ด้วยประสิทธิผลมากที่สุด วิธีการแบบชนะ-ชนะ ยุทธวิธีของการแก้ปัญหาแบบชนะ-ชนะ (Win-Win Approach) เป็นวิธีที่ทั้งตัวบุคคลและองค์การต้องการมากที่สุด ในการแก้ปัญหานี้จึงต้องใช้ความคิดริเริ่มและพลัง (Filley, 1975 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541) มากกว่าที่จะโจมตีอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นวิธีที่ยังผลในแง่ดีของสถานการณ์ชนะ-แพ้ และทั้งผลในแง่ดีอีกหลาย ๆ แง่ในกรณี ชนะ-ชนะ ทั้งสองฝ่าย

ต้องได้รับผลตอบแทนที่เป็นรางวัลทั้งคู่ ยุทธวิธีชนะ-ชนะแบบนี้ จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ดีกว่าและมีการต่อรองในลักษณะที่ชอบมากกว่า แม้จะเป็นการยากที่จะประสบผลแบบชนะ-ชนะในความขัดแย้งระหว่างบุคคล ถึงกระนั้นวิธีการนี้ก็ยังเป็นวิธีที่พึงปรารถนาในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อาทิ วิธีการถอนตัว การกลบเกลื่อน การประนีประนอม การเผชิญหน้า (มนูญ คงทน, 2545) ทักษะทางด้านมนุษย์ ที่ดีนั้นผู้บริหารต้องเป็นสมาชิกที่ดีของทีมช่วยสร้างเสริมบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำทีม ส่งผลถึงผลการทำงานของทีมงานสูงขึ้น และส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของลูกทีมด้วย (Stubbs, 2005) โดยพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการทำงานกลุ่มจะกลายเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเห็นถึงการให้ความยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือที่ดีที่สมาชิกพึงมีต่อกันส่งผลให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะร่วมผูกพันและใช้ความพยายามร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน เสริมสร้างน้ำใจและเอกลักษณ์ของทีม (Team Spirit and Identity) ให้เกิดขึ้น ภายนอกองค์กร สร้างจิตสำนึกของทีมด้วยการสร้างสัญลักษณ์ที่เฉพาะและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ (Goleman et al., 2002) ลาร์สันและลาฟาสโต (Larson & LaFasto, 1989) ผู้นำทีมงานที่ดี ควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Coach) คอยช่วยเหลือให้สมาชิกทีมงานสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงาน ช่วยเหลือสมาชิกให้มีความผูกพันต่อกันอย่างมีเอกภาพ ช่วยจูงใจสมาชิกทีมงานและช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเน้นความชำนาญร่วมกันของทีมงานแทน ผู้นำสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพของผลงานด้วยการให้ทีมงานหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีกว่า แทนวิธีการแบบเก่าซึ่งความเหมาะสม (Hackman, 1990) ในตาข่ายการบริหาร (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)

จากการวิจัยในครั้งนี้เห็นได้ว่าการจัดการความสัมพันธ์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความตระหนักในสังคม ทางตรงและทางอ้อมจากการจัดการตนเอง ทางอ้อมจากความตระหนักในตนเอง ส่งอิทธิผลโดยตรงต่อทักษะการบริหาร ส่งอิทธิพลทางอ้อมไปประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน (Goleman, 1998 a) ได้อธิบายถึงลักษณะของความสามารถด้านอารมณ์ (Emotional Competencies) ที่นำไปสู่ความฉลาดทางอารมณ์ ว่าเป็นการเรียนรู้ถึงความสามารถบนพื้นฐานของความฉลาดทางอารมณ์แสดงให้เห็นถึงศักยภาพใน

การทำงานที่แปลงมาเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติ งาน ลักษณะของความสามารถทางอารมณ์ มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้น ความสามารถทางอารมณ์สร้างจากกลุ่มอื่น อาทิ ความตระหนักรู้ในตนเองส่งผลต่อการควบคุมตนและความเห็นอกเห็นใจ ความตระหนักในตนเอง และการควบคุมส่งผลต่อแรงจูงใจ และทั้งหมดนี้ส่งผลต่อทักษะทางสังคม ประยุกต์ใช้ในแต่ละงานได้ตามความเหมาะสมและประเภทของงาน (Goleman, 1998 a) ซึ่งการจัดการความสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อทักษะการบริหาร แล้วส่งผ่านไปยังประสิทธิผลโรงเรียน

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามรูปแบบจำลองประหยัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายได้ว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์นั้นไม่ส่งอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แต่จะส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางคือทักษะการบริหาร นั้นหมายความว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับประสิทธิผงโรงเรียน และในองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กันเองภายในเป็นลำดับขั้น และองค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารแต่ทั้งนี้ทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนนั้นคือผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสูงตามไปด้วย ในทางกลับกันผู้บริหารฯที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำจะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนต่ำตามไปด้วยเช่นกัน

เวกเนอร์ และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner & Sternberg, 1985, p. 439 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตานัย, 2542, หน้า 59-60) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบคือ อันดับแรก การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลผลิตสูงสุด อันดับสอง การครองคน (Managing Other) ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ ความสามารถของผู้แต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ และท้ายสุดคือการครองงาน (Managing Career) จะสร้างผลกระทบที่ดีต่อสังคม องค์การประเทศชาติได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตน จัดความสำคัญและความจำเป็นของตนให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญเห็นดีเห็นงามด้วย

จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่นำองค์กรประสบผลสำเร็จนั้นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ โดยเริ่มจากทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal Skill) ส่งผลต่อทักษะ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) นำไปสู่ทักษะการบริหารงาน (Management Skill) นำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดีได้

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประ สิทธิผลโรงเรียน โดยผ่านทักษะการบริหาร กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนา หาวิธีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์โดยมุ่งเน้นการประเมินจากความสามารถในการทำงาน เพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาการบริหารงานแก่ผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในที่ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการแสวงหาแนวทางการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในมิติอื่น หรือมิติแฝงในการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนา ผู้บริหารให้ เก่ง ดี และมีความสุขในการทำงานและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ภายในขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ เริ่มจากทักษะภายในบุคคลคือ ความตระหนักในตนเอง การจัดการตนเอง ทักษะระหว่างบุคคล คือ ความตระหนักในสังคม และการจัดการความสัมพันธ์

4. ผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนและองค์กรอื่น ๆ ทราบถึงความสำคัญขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ทีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลขององค์การ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของสมาชิกในองค์การต่อไป

5. จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความสามารถด้านความตระหนักในอารมณ์ของตนเอง และการจัดการความขัดแย้งต่ำ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาความสามารถของผู้บริหารในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ายังมีเส้นอิทธิพลตามกรอบแนวคิดและโมเดลสมมติฐานมีอิทธิพลแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในบริบทอื่น ๆ ถึงความเชื่อมโยงของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรเพิ่มเติม

2. ควรมีการวิจัยเพื่อขยายผลการวิจัยในครั้งนี้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารในด้านความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิผลโรงเรียน โดยหารูปแบบการฝึกอบรมความ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เน้น ถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ เริ่มจากทักษะภายในบุคคล ด้านความตระหนักในตนเอง การจัดการตนเอง ตลอดถึงทักษะระหว่างบุคคลคือความตระหนักทางสังคม และการจัดการความสัมพันธ์

3. จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ความตระหนักในตนเอง การจัดการตนเอง ความตระหนักในสังคม การจัดการความสัมพันธ์ และทักษะการบริหาร สามารถทำนายประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 56 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ทำนายประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้อีก อาทิเช่น ความฉลาดทางอารมณ์ของครู บุคลากรด้านอื่น ๆ ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นต้น ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อทำนายประสิทธิผลโรงเรียนได้มากยิ่งขึ้น

4. จากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จากกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ ถ้าความฉลาดทางอารมณ์องค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์ของผู้บริหาร ในด้านการมีภาวะผู้นำแบบดลใจผู้อื่น และการจัดการความขัดแย้งมีสูง จะมีอิทธิพลต่อทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค และด้านมนุษย์ สูงตามไปด้วย และเมื่อทักษะด้านมนุษย์และทักษะด้านเทคนิคสูงแล้วส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้านการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร การมุ่งเน้นชุมชน และมุ่งเน้นวิชาการสูงตามไปด้วย ซึ่งควรมีการวิจัยเพิ่มเติมต่อไปถึงภาวะผู้นำแบบดลใจผู้อื่นและการจัดการความขัดแย้งว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร การมุ่งเน้นชุมชน และมุ่งเน้นวิชาการ

5. ควรมีวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน ในสังกัดอื่น หรือในระดับอื่น ๆ อาทิ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐหรือเอกชน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University