

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เรียบเรียงจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ)

2.1 ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ)

2.3 องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค(AQ)

2.4 เทคนิคในการช่วยพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค(AQ)

3. ประสิทธิภาพโรงเรียน

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

3.2 ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.4 การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) กับ ประสิทธิภาพโรงเรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

จากการปฏิรูปการศึกษารั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทยได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทยโดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ และจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้หลอมรวมหน่วยงาน

ทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดโครงสร้างใหญ่เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2555, หน้า 1)

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาโดยมีกรอบกฎหมายที่สำคัญทางการศึกษา ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์/จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา เป็นแนวทางในการพัฒนาบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ จัดการบริหารการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนและประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอจักราช อำเภอโชคชัย อำเภอหนองบุญมาก อำเภอห้วยแถลง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอจักราช มีโรงเรียนทั้งหมด 177 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2555, หน้า 1)

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยเชิงบริบทที่สำคัญด้านต่าง ๆ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีภารกิจด้านการจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนไป อันจะนำมาสู่การพัฒนาด้านโครงสร้างองค์กร และโครงการเพื่อรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2555, หน้า 1)

ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2555, หน้า 8-10)

1. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่อง เขียนคล่อง และมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิชาหลักเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 เพิ่มศักยภาพนักเรียนด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศิลปะศาสตร์ เป็นต้น

สถานศึกษาได้นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยจัดทำโครงการรองรับ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติที่ชัดเจน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คือ มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-net) อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพิ่มเติมสอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาหลัก 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ อย่างเข้มข้น มีการพัฒนาครู พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระเพิ่มขึ้น ยกเว้นกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าเดิม อาจเนื่องจากเป็นเพราะห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ รวมถึงอุปกรณ์ สื่อสำหรับการฝึกปฏิบัติไม่สมบูรณ์ ซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณในส่วนนี้มากขึ้น

2. ด้านโอกาสทางการศึกษา

ประชากรในวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งถึง และได้รับโอกาสในการศึกษาปฐมวัยอย่างน้อย 1 ปี ก่อนเข้าเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้เรียนในเขตพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัยอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงตามลักษณะของผู้เรียนแต่ละกลุ่มและประเภท

3. ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กรคณะบุคคลทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นกลไกนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการต้นทุนสูงผลตอบแทนไม่คุ้มค่า ดังนั้น จึงพยายามใช้นวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหา เช่น การใช้ ICT เพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน การสอนแบบคละชั้น การบูรรวมและเลิกสถานศึกษาที่มีความจำเป็นน้อย

ในด้านการขาดแคลนครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ขาดครูตามเกณฑ์ 69 คน ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรี ได้มีมติให้คืนครูเกษียณ 100% แต่คณะกรรมการ

กำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ได้คืนอัตราดังกล่าวไม่ครบและล่าช้า ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ดำเนินการแก้ปัญหาโดยการจัดทำโครงการ คืนครูให้นักเรียน โดยจ้างครูอัตราจ้าง

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน บางรายวิชายังอยู่ในระดับต่ำ การบริหารจัดการมีต้นทุนสูง ขาดแคลนครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จึงได้นำ ICT มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และจ้างครูอัตราจ้างเข้าสอนในโรงเรียนที่ขาดแคลนครู

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ)

ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นตามลำดับ บุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถานะ อาชีพ หรือวัยใด จำต้องเผชิญกับความยากลำบากและวิกฤติของชีวิต ด้วยกันทั้งสิ้น หลายคนอาจท้อแท้สิ้นหวัง ในขณะที่บางคนแม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาที่หนักหนาสาหัสเพียงใดก็ยังคงยืนหยัดต่อสู้จนสามารถผ่านพ้นวิกฤติและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 1) จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาทางจิตวิทยาเพื่อค้นหาความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งช่วยให้บุคคลนั้นสามารถจัดการกับปัญหาและเอาชนะความทุกข์ยากลำบากเหล่านั้นได้ แนวคิดดังกล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค หรือ Adversity Quotient หรือ AQ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, บทนำ)

1. ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ)

ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Adversity Quotient หรือ AQ มีผู้ให้ความหมายของ AQ ไว้ดังนี้

วิทยา นาควัชระ (2544, หน้า 91) ให้ความหมายว่า AQ คือ ความอดทนเมื่อมีอุปสรรค และสามารถฝ่าฟันอุปสรรคได้อย่างคนมีกำลังใจและความหวังอยู่เสมอ

สันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2545, หน้า 103) ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (Adversity Quotient) หมายถึง รูปแบบปฏิกิริยาการตอบสนองหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคในชีวิตอันเป็นกลไกของสมองที่ได้ถูกสร้างขึ้นฝึกฝนขึ้น จากประสบการณ์และการเรียนรู้ปัญหาใด ๆ แม้จะเล็กน้อย ปานกลาง หรือใหญ่โต บุคคลก็สามารถจัดการกับปัญหาได้และสามารถ

นำพลังที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ประสบผลสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น

วันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความพากเพียรและความสามารถในการผ่านพ้นความลำบากโดยไม่เลิกล้มซึ่งสามารถวัดและประเมินผลได้ในรูปแบบจากการตอบสนองต่ออุปสรรคและปัญหาที่พบ

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2551, หน้า 22) AQ หมายถึง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต

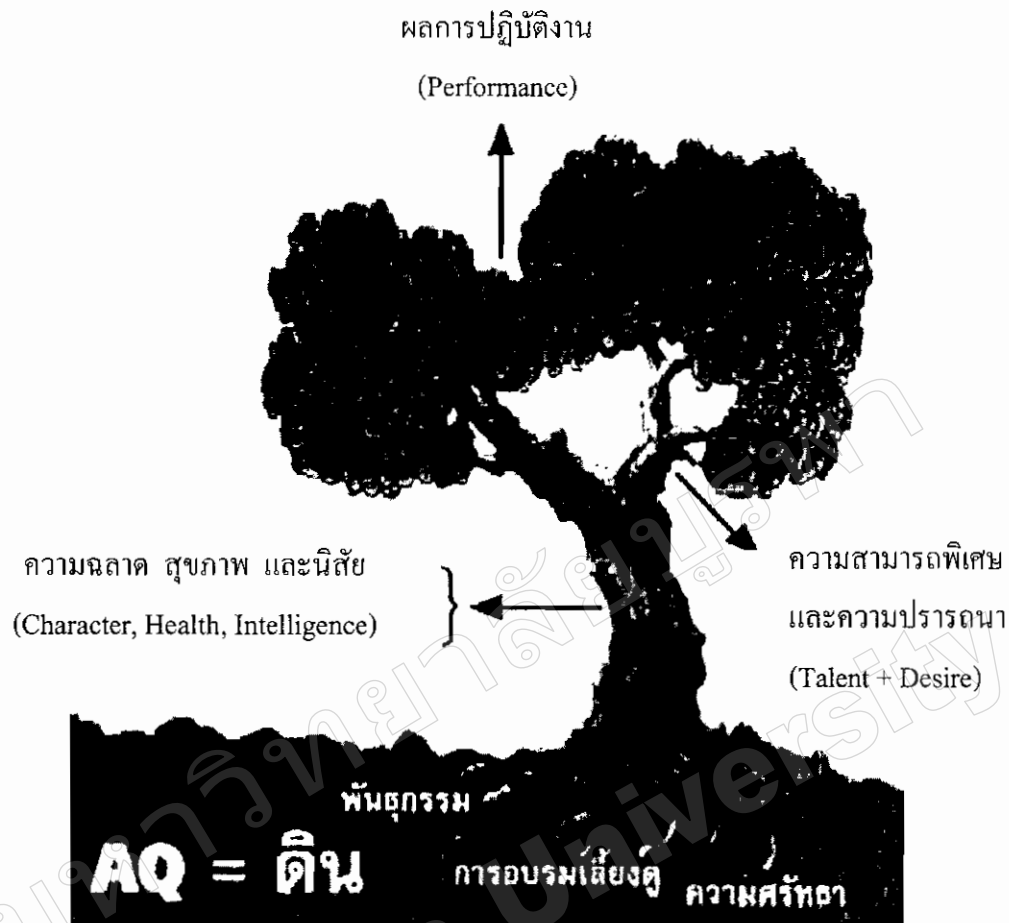
สตอลทซ์ (Stoltz, 1998, p. 58) กล่าวว่า AQ สามารถบอกเราว่า ตัวเราสามารถทนต่อปัญหาได้ดีเพียงใด และความสามารถของเราในการเอาชนะปัญหานั้น และสามารถทำนายว่าใครจะเอาชนะความเครียดที่เกิดจากปัญหาและอุปสรรค ใครจะพ่ายแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคนั้น

ดังนั้น ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) จึงหมายถึง ความสามารถเฉพาะของบุคคลในการต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยอาศัยความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถรับรู้ถึงต้นเหตุของปัญหา ตลอดจนการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และฟันฝ่าปัญหานั้นไปได้อย่างมีสติ และสามารถหาหนทางแก้ไขปัญหานั้นไปได้ด้วยดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ)

Adversity Quotient หรือ AQ เป็นแนวคิดที่ Dr. Paul G. Stoltz ได้นำเสนอในปี ค.ศ. 1997 แนวคิดในเรื่อง AQ นี้สามารถบอกเราว่า ตัวเราสามารถทนต่อปัญหาได้ดีเพียงใด และความสามารถของเราในการเอาชนะปัญหานั้น และสามารถทำนายว่าใครจะชนะหรือจะพ่ายแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคนั้น (Stoltz, 1997, p. 58) และเรียก AQ ว่า คือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค โดย AQ เป็นแนวคิดหนึ่งที่ประกอบขึ้นด้วย 2 องค์ประกอบ คือ หลักการที่สามารถพิสูจน์ได้ทางวิทยาศาสตร์ และการนำมาประยุกต์ใช้ได้ในโลกแห่งความเป็นจริง คือ การบุกเบิกครั้งสำคัญที่จะทำให้เราเข้าใจว่าจะต้องใช้อะไรเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จทั้งในงานและในชีวิตของคนนั้นส่วนใหญ่แล้วถูกกำหนดโดย AQ ของคนคนนั้น (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551, หน้า 22-23)

สตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับต้นไม้มุ่งความสำเร็จโดยเปรียบเทียบคนกับต้นไม้มี่ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้านดังนี้



ภาพที่ 2 ต้นไม้แห่งความสำเร็จ (ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์, 2551, หน้า 55)

1. ใบไม้ คือ ผลการปฏิบัติงานเปรียบได้กับส่วนในตัวเรา ซึ่งเป็นส่วนที่คนอื่นมองเห็นได้มากที่สุดและมักถูกประเมินได้โดยง่าย เนื่องจากผลปฏิบัติเป็นส่วนที่เห็นชัดที่สุด ทั้งที่แท้จริงแล้วผลการปฏิบัติงานจะต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนอื่นเกื้อหนุนจึงจะสามารถเกิดขึ้นมาได้

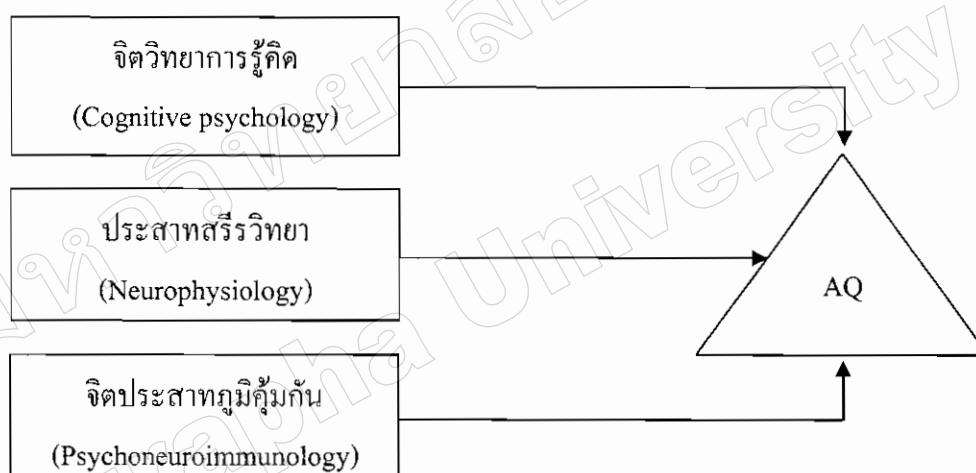
2. กิ่งก้าน คือ ความสามารถพิเศษและความปรารถนาเป็นเหมือนประวัติการทำงาน ซึ่งอธิบายทักษะความสามารถประสบการณ์ต่าง ๆ

3. ลำต้น คือ ความฉลาด สุขภาพ และนิสัย บางครั้งความฉลาดถูกตีความว่าเป็น IQ หรือเกรดเฉลี่ย แต่โฮวาร์ดการ์ดเนอร์ ศาสตราจารย์คณะจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพหุปัญญาโดยยืนยันว่ามนุษย์มีความฉลาด 7 ด้าน คือ ด้านภาษา ความสามารถในการเคลื่อนไหว มิติสัมพันธ์ ตรรกะและคณิตศาสตร์ ดนตรี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ภายในตัวบุคคล ซึ่งบางคนฉลาดทุกด้าน ในขณะที่บางคนมีความโดดเด่นบางอย่าง

4. รากฐาน คือ พันธุกรรม การอบรมเลี้ยงดู และความศรัทธา เพราะในปัจจุบันพบงานวิจัยหลายชิ้นที่ยืนยันว่าปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นรากฐานของความสำเร็จที่ทุกคนจะต้องมี นอกจากนี้

องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านแล้ว สดอทธยังเชื่อว่าแม้จะมีปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดแต่ก็ไม่มีอะไรมารับประกันได้ว่าคนหรือคนไม่จะเป็นหย้คอย่างแข็งแรง เผลอหน้ากับแรงลมแห่งความลำบากยากเข็ญได้

ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (Adversity Quotient) จึงเป็นคังคินที่อุดมสมบูรณ์ด้วยแร่ธาตุเป็นกุญแจสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จ ซึ่งสามารถคังคินระดับของทัศนคติความสามารถและการกระทำที่มนุษย์แสดงออกมาและสิ่งที่น่าสนใจก็คือความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (Adversity Quotient) สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ซึ่งแนวคิดคังคินแบบของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ 3 สาขา คือ จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive psychology) ประสาทสรีรวิทยา (Neurophysiology) และจิตประสาทภูมิคุ้มกัน (Psychoneuroimmunology) รวมเรียกว่า ศาสตร์ของความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งมีรายละเอียดคังคินนี้ (Stoltz, 1997)



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดของ AQ (อาคิรา โสภณวชิรวงศ์, 2552, หน้า 18)

1. จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) อธิบายได้ว่าคนส่วนใหญ่คิดว่าอุปสรรคและความคับข้องใจเกิดจากสภาวะจิตใจที่เกิดขึ้นเพราะความคิดที่อ้อมแอ้นหวังไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาได้ เมื่อสะสมเป็นเวลานานก็จะเกิดความทุกข์ทรมาน ล้มเหลว จมอยู่กับความทุกข์ แต่ในทางตรงกันข้ามบางคนคิดว่าความคับข้องใจเป็นสิ่งที่ชั่วคราวเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญเพื่อเติบโตต่อไป คนกลุ่มนี้ยังมีความหวัง มีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จ

2. ประสาทสรีรวิทยา (Neurophysiology) กล่าวว่า สมองของมนุษย์เรานั้น ประกอบด้วยโครงสร้างที่สมบูรณ์และถูกจัดเตรียมอย่างดีเยี่ยมในการสร้างนิสัยอย่างที่เราปรารถนา (ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์, 2548) เมื่อเรากระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งซ้ำ ๆ ทำให้สมองเรียนรู้พฤติกรรมนั้นและกลายเป็นความเคยชินกลายเป็นสิ่งที่ทำโดยอัตโนมัติ สามารถทำได้เร็วขึ้นและดีขึ้น ดังนั้น

บุคคลที่ประสบปัญหาหรืออุปสรรคบ่อยครั้งก็ย่อมมีความอดทนและสามารถต่อสู้กับอุปสรรคนั้นได้ดีกว่าคนที่ไม่เคยพบอุปสรรคใด ๆ เลย

3. จิตประสาทภูมิคุ้มกัน (Psychoneuroimmunology) เชื่อว่าสุขภาพจิตและสุขภาพกายของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค บุคคลที่สามารถตอบสนองต่ออุปสรรคได้ดีจะทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดีมีความเข้มแข็งทางจิตใจและส่งผลต่อภูมิคุ้มกันต้านทานโรคภัยและความสามารถในการฟื้นตัวจากการเจ็บป่วย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีส่วนช่วยในการทำนายพฤติกรรมของบุคคล (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2548) ดังนี้

1. บุคคลใดจะสามารถอดทนต่อความยากลำบากต่ออุปสรรคและมีความสามารถในการฟันฝ่าสิ่งเหล่านั้นได้ดีเพียงใด

2. บุคคลใดจะเป็นผู้ชนะหรือพ่ายแพ้ต่ออุปสรรค

3. บุคคลใดจะมีศักยภาพในการทำงานที่เหนือกว่าความคาดหวังได้

4. บุคคลใดจะล้มเลิกการทำงานและบุคคลใดจะมีความพยายามฟันฝ่าอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ

แนวคิดเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคนอกจากจะสามารถประยุกต์ใช้กับตนเองแล้ว ยังสามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน วัฒนธรรมและสังคม และยังสามารถใช้ทำนายความสำเร็จของสิ่งต่าง ๆ ได้ถึง 17 ประการ (Stoltz, 1997, p. 9) ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

2. แรงจูงใจ (Motivation)

3. การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment)

4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

5. ความมีผลิตผล (Productivity)

6. การเรียนรู้ (Learning)

7. พลังงาน (Energy)

8. ความหวัง (Hope)

9. สุขภาพ ความเข้มแข็ง และความสนุกสนาน (Happiness, Vitality and Joy)

10. ความเข้มแข็งทางอารมณ์ (Emotional Health)

11. สุขภาพทางกาย (Physical Health)

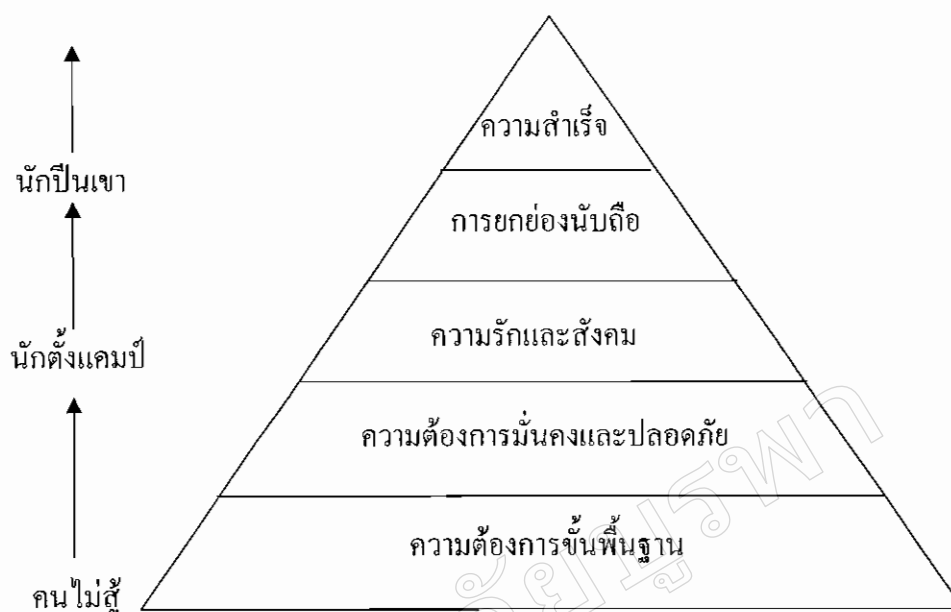
12. ความมั่นคง (Persistence)

13. เจตคติ (Attitude)
14. การปรับปรุงตัวเองตลอดเวลา (พัฒนา) (Improvement Overtime)
15. ทักษะ (Attitude)
16. การมีอายุยืน (Longevity)
17. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Response to Change)

นอกจากนั้น สตอลท์ (Stoltz, 1997) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคคล 3 ประเภทเพื่อให้สามารถพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (Adversity Quotient) ของบุคคลแต่ละคนได้ดียิ่งขึ้นดังนี้

1. ผู้ถอนตัวหรือยอมแพ้ (Quitter) หมายถึง คนที่ไม่ตอบรับการท้าทายถอนตัวจากการปีนเขา ไม่รับฟังคำแนะนำหรือคำเตือนของผู้อื่น ไม่คิดจะปีนเขา ไม่คิดจะใช้ชีวิตให้คุ้มค่าอยู่ไปวัน ๆ ไม่มีจุดมุ่งหมายใด ๆ ในชีวิต
2. ผู้พักแรมหรือผู้รักสบายกลางทาง (Camper) หมายถึง คนที่เดินทางไปได้ครึ่งทางหรือพบอุปสรรคแล้วหยุดกลางทาง ใช้ชีวิตที่เหลืออย่างสงบนิ่ง อาจเป็นคนที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต แต่เมื่อเผชิญกับการทดสอบหรือการท้าทายใหม่กลับขาดความกล้าหาญและความมุ่งมั่นที่จะเผชิญหน้าและเอาชนะอุปสรรค ซึ่งคนกลุ่มนี้จะมีจำนวนมากที่สุด
3. นักปีนเขาหรือผู้ชอบท้าทาย (Climber) หมายถึง คนที่มีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น มีความพยายามที่จะก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ไม่ยอมแพ้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายเพียงใด ไม่คำนึงถึงผลได้ผลเสีย ไม่ใส่ใจว่าจะโชคดีหรือโชคร้าย มุ่งมั่นปีนป่ายอย่างไม่หยุดยั้งก้าวไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ยอมหยุดอยู่กับที่ มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะบากบั่นแสวงหาพัฒนาทุกเบ็ดเพื่อตนเอง เพื่อธุรกิจ และเพื่อมนุษยชาติทั้งมวล

หากนำลักษณะของบุคคลทั้ง 3 กลุ่มนี้มาเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) จะเห็นได้ชัดจากภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ลักษณะของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม กับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Stoltz, 1997, p. 9)

จากภาพที่ 4 จะเห็นว่าคนไม่สู้จะเป็นคนที่ยึดติดอยู่กับความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางสรีระ และความต้องการขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความมั่นคงทางจิตใจ และความปลอดภัยทางกาย สำหรับพวักตั้งแคมป์จะเป็นผู้ที่กล้ามากกว่าแต่ยังยึดติดอยู่กับความสุขและความสบาย หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์จะพบว่าอยู่ในช่วงความต้องการขั้นที่ 3 คือ ความต้องการเข้าสังคมและความรักและความต้องการ ขั้นที่ 4 คือ ความต้องการได้รับความยอมรับจากทั้งผู้อื่นและตนเอง แต่สำหรับนักปีนเขาจะเป็นกลุ่มเดียวเท่านั้นที่สามารถบรรลุศักยภาพของตนเองสูงสุดสู่ความสามารถ ขั้นที่ 5 คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้

สตอลทซ์ (Stoltz, 1997, pp. 38-43) ได้กล่าวถึงวิกฤติหรืออุปสรรค 3 ประการในชีวิตที่คนเราจะต้องเผชิญ คือ

1. วิกฤติทางสังคม (Societal Adversity) คือ ความทุกข์ที่เกิดจากปัญหาสังคม เช่น ความทุกข์ที่เป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ค่าเงินอ่อนตัว ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ไม่พอกับรายจ่าย หรือความสามารถในการจ้างงานที่ลดน้อยลง อัตราการว่างงานสูง ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการขาดความอบอุ่นในสังคม ปัญหายาเสพติด สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคนในสังคมทั้งสิ้น

2. วิกฤติทางอาชีพ (Workplace Adversity) เป็นความไม่มั่นคงด้านอาชีพการทำงาน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้คนไม่ทุ่มเทในงาน เนื่องจากความไม่แน่นอนของบริษัทที่ตนทำงานอยู่ การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและมีผลกระทบกับคนทำงาน ดังเช่น

การเปลี่ยนแปลงขององค์การต่าง ๆ เช่น การรีอับริระบบ (Reengineering) การลดขนาดจำนวนคน (Downsizing) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน (Restructuring) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ต่างก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้้องค์การอยู่รอด แต่จะเป็นต้นเหตุของการเลิกจ้าง ซึ่งจะเป็นอุปสรรคหรือวิกฤติของคนทำงาน

3. วิกฤติระดับบุคคล (Individual Adversity) บุคคลจะได้รับวิกฤติตามลำดับชั้น เริ่มต้นจากวิกฤติทางสังคม วิกฤติทางอาชีพ และวิกฤติในระดับบุคคลตามลำดับ บุคคลจึงมักจะแบกรับเอาภาระที่สะสมรวมกันจากทั้งสามระดับเอาไว้ บุคคลในยุคนี้มีความเครียดมากขึ้น หัวเราะน้อยลง นักจิตวิทยาพบว่า โดยเฉลี่ยเด็กอายุ 6 ขวบ หัวเราะวันละ 300 ครั้งต่อวัน ในขณะที่ผู้ใหญ่เหลือแค่ 17 ครั้งต่อวัน นับว่าเป็นวิกฤติในระดับบุคคลที่น่าเป็นห่วง

ดังนั้นวิกฤติต่าง ๆ ที่เราต้องเผชิญในโลกปัจจุบันเป็นผลรวมมาจากวิกฤติทางสังคม วิกฤติทางอาชีพ และวิกฤติในระดับบุคคล เพื่อให้ส่งผลกระทบย้อนกลับขึ้นไปในระดับอาชีพการงาน และระดับสังคมในภาพรวม วิกฤติในทางอาชีพและสังคมก็จะเป็นวิกฤติที่ขัดขวางเรา แต่การจะเปลี่ยนแปลงวิกฤติเหล่านั้นได้ บุคคลนั้นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสูง

3. องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

สตอลทซ์ ได้แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคออกเป็น 4 มิติ และรวมเรียกโดยย่อว่า CO₂RE ซึ่งใช้ในการประเมินระดับของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค โดยมีรายละเอียดในแต่ละมิติดังนี้ (Stoltz, 1997, pp. 106-125)

3.1 ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ (C = Control)

สตอลทซ์ (Stoltz, 2001, p. 56) ได้อธิบายว่า Control หรือ การควบคุมสถานการณ์ มีความหมายใน 2 แง่มุม แ่งที่หนึ่ง คือ เราสามารถมีอิทธิพลในทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้มากเท่าไร แ่งที่ 2 คือ คุณสามารถควบคุมการตอบสนองของคุณต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้มากเท่าไร ความหมายเชิงปฏิบัติการของการควบคุมสถานการณ์ (Control) นั้น สตอลทซ์ (Stoltz, 2001, pp. 56-62) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ถ้าการควบคุมสถานการณ์ (Control) เป็นเหมือนพลังของความพยายามของเราเพื่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น อีกสิ่งหนึ่งที่เหมือนฝาแฝดในด้านมืดของมัน ก็คือการช่วยเหลือตัวเองไม่ได้หรือการสิ้นหวัง ซึ่งเปรียบเสมือนมะเร็งร้ายของการมีความมานะพยายามของมนุษย์ คนที่ขาดความสามารถในการควบคุมสถานการณ์มักจะมีสุขภาพที่อ่อนแอ มีแนวโน้มที่จะเกิดอาการซึมเศร้าได้สูง และอาจจะนำไปสู่ความร้ายแรงอื่น ๆ ได้

ในมุมมองของ AQ แล้ว การควบคุมสถานการณ์ (Control) คือ ความอิสระอย่างแท้จริงและมีพลัง ไม่ใช่การควบคุมผู้อื่นอย่างป่าเถื่อน หรือการบังคับไม่ให้มีอิสระ เมื่อขยายความ

ได้ชัดเจนขึ้นจะพบว่ามันคือความสามารถของบุคคลหนึ่งในการปรับปรุงสถานการณ์ที่มีปัญหา อุปสรรคให้ดีขึ้นโดยใช้สิ่งที่เรียกว่า อิทธิพลหรืออำนาจในทางบวก (Positive Influence)

3.2 ความรับผิดชอบต่อปัญหา (O – Ownership)

สตอลทซ์ (Stoltz, 2001, p. 64) ได้อธิบายว่า Ownership หรือความรับผิดชอบต่อปัญหา จะช่วยให้เรากลับไปนิยามคำว่า การกล่ารับผิดชอบ (Accountability) ได้อย่างมีโครงสร้าง และนำไปใช้จริงได้มากยิ่งขึ้น ความรับผิดชอบต่อปัญหา (Ownership) หมายถึง ความมากน้อยของการที่เราจะรับสถานการณ์นั้นมาไว้ในมือของเราเพื่อที่ปรับปรุงให้มันดีขึ้นโดยไม่ใส่ใจถึงสาเหตุของมัน

ความหมายเชิงปฏิบัติการของความรับผิดชอบต่อปัญหา (Ownership) สตอลทซ์ (Stoltz, 2001, pp. 64-67) ได้อธิบายต่อไปว่า การกล่ารับผิดชอบ (Accountability) เป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันมากกว่าอดีต และจะยิ่งสำคัญมากขึ้นสำหรับการประสบความสำเร็จในอนาคต เนื่องจากปัจจุบันและอนาคตผู้บังคับบัญชาทั้งในภาคราชการและภาคเอกชนมีแนวโน้มสูงในการเพิ่มคำสั่งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันในลักษณะทีมงานภายในหน่วยงานเดียวกัน และทีมงานที่ผสม ที่ประกอบด้วยหลายหน่วยงาน งานส่วนใหญ่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ไม่ว่าความผิดพลาดอะไรจะเกิดขึ้น เราจะเล่นบทบาทในการแก้ไขให้ดีโดยไม่ใส่ใจกับความผิดและสาเหตุของมัน ทุกคนต้องเล่นบทบาทนี้เพื่อความอยู่รอดของทีม การเรียนรู้ และการไต่ขึ้นไปสู่ความสำเร็จสูงสุดด้วยกันเป็นสิ่งสำคัญเพื่อความสำเร็จของเรา สิ่งนี้ให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกัน และเกิดความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรภายในทีมงาน ส่งเสริมให้เกิดความคล่องแคล่ว ในการคิดและการกระทำ (Agility) ในการทำงานและแก้ไขปัญหา

3.3 การรับรู้ถึงผลกระทบของปัญหา (R = Reach)

สตอลทซ์ (Stoltz, 2001, pp. 64-67) ได้อธิบายว่า Reach หรือการรับรู้หรือการขยายตัวของปัญหา หมายถึง การที่เรานำปัญหาและอุปสรรคกระจายไปยังพื้นที่อื่น ๆ ของงานและชีวิตของเราได้ไกลขนาดไหน ตามหลักเหตุผลแล้วยิ่งปัญหาขนาดใหญ่ขึ้นเท่าไร ศักยภาพของมันที่จะสร้างความน่ากลัว ความรู้สึกว่าช่วยเหลือตัวเองไม่ได้หรือสิ้นหวังจะยิ่งมากขึ้น แต่ถ้าปัญหายังเล็กลง ความสามารถจัดการกับสิ่งที่ท้าทายจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น การรับรู้ถึงการขยายตัวของปัญหา (Reach) นั้น สตอลทซ์ (Stoltz, 2001, pp. 68-70) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การรับรู้ว่าปัญหานั้นขยายหรือกระจายไปสู่ปัญหาต่าง ๆ มักจะเป็นต้นเหตุของความตึงเครียดของสัมพันธภาพได้ คนหนึ่งอาจจะเห็นว่าโครงการใหม่เป็นเหมือนความท้าทายที่จะทำให้เรารู้สึกตื่นเต้นมีกำลังใจ ซึ่งน่าทดสอบและช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับแผนกได้ ถ้าดำเนินโครงการนี้ต่อไปในขณะที่เพื่อนร่วมงานอีกคนหนึ่งมั่นใจว่าโครงการนี้เป็นไปไม่ได้ที่จะสำเร็จและอาจทำงานแผนกทั้งแผนกได้ ผลของความขัดแย้งนี้อาจจะทำลายความสามารถของพวกเขาในการทำงานร่วมกันด้วยเช่นกัน

3.4 ความอดทนต่อปัญหา (E = Endurance)

สตอลทซ์ (Stoltz, 2001, p. 72) ได้อธิบายว่า Endurance หรือการรับรู้ถึงเวลาที่ต้องอดทน หมายถึง การที่คนเราจะรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรคคงอยู่เป็นระยะเวลายาวนานแค่ไหน คนที่มีระดับ AQ ต่ำ มีแนวโน้มที่จะรับรู้ปัญหาอุปสรรคจะคงอยู่ตลอดไป ส่วนคนที่มี AQ สูงนั้น จะมีความสามารถที่อธิบายได้ว่า การมองเห็นสภาพแวดล้อมที่เลวร้ายที่สุดนั้นจะผ่านไป ดังนั้นเมื่อต้องประสบกับอุปสรรคที่หนักหน่วง คนที่มีระดับ AQ มีแนวโน้มที่จะเห็นความได้เปรียบจากเหตุการณ์นั้นได้มากที่สุด การรับรู้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นความสุขจะลดลงไปมากขนาดไหนก็ตาม ในไม่ช้ามันจะดีขึ้นเอง หรือคิดว่า “สิ่งนี้จะผ่านพ้นไปในที่สุด” การรับรู้แบบนี้ทำให้คนเราเกิดความแข็งแกร่งขึ้นตัวได้อย่างรวดเร็ว

จะเห็นว่า ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคนั้นจะต้องมีองค์ประกอบของ AQ ทั้ง 4 มิติ คือ CO₂RE จึงจะสามารถควบคุมสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น และรับรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของปัญหา มีความรับผิดชอบต่อปัญหา สามารถจำกัดความเสียหายของปัญหาให้อยู่ภายในขอบเขต รวมถึงการมีความอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหาลงจนไม่ปล่อยให้ปัญหายืดเยื้อเกินความจำเป็น

4. เทคนิคในการช่วยพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ)

สตอลทซ์ (Stoltz, 1997, p. 157) ได้เสนอแนะหนทางในการช่วยพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่เรียกว่า “The LEAD Sequence” ดังนี้

4.1 การยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น (L = Listen to Your Adversity Response) หมายถึง ความสามารถในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางในการแก้ไข เพราะการฟังเป็นพื้นฐานทางแนวคิดของมนุษย์ที่จะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติ

4.2 การตั้งมั่นในเหตุผลและหลักเกณฑ์ (E = Establish all Origins and Your Ownership of the Result) หมายถึง การสำรวจว่าสิ่งใดคือสาเหตุดั้งเดิมของอุปสรรคที่เกิดขึ้น ระบุให้ชัดเจนว่าตนเองต้องทำสิ่งใดที่เฉพาะเจาะจงลงไปทำให้สถานการณ์ดีขึ้น ตัดสินลงไปว่าสิ่งใดที่อยู่ในความรับผิดชอบของเรา และสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหรือการตัดสินใจของเรา

4.3 การวิเคราะห์แยกแยะ (A-Analyze the Evidence) หมายถึง การวิเคราะห์เหตุการณ์ให้ชัดเจนว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างอยู่นอกเหนือการควบคุมของเรา มีเหตุการณ์ใดบ้างที่ต้องกระจายเข้าไปในส่วนอื่น และมีเหตุการณ์ใดที่เป็นวิกฤติยึดเยื้อเกินความจำเป็น

4.4 การปฏิบัติ (D-Do Something) หมายถึง การเลือกวิธีการและลงมือกระทำตามที่ได้วางแผนเพื่อให้อุปสรรคอยู่กับเราให้มีระยะเวลาน้อยที่สุด ด้วยการหาข้อมูลที่เป็นเพิ่มเติม และวิธีที่จะสามารถควบคุมไม่ให้อุปสรรคเข้ามาบีบคั้นทรมานต่อชีวิต

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2546) ได้เสนอเทคนิคในการพัฒนา AQ ที่เรียกว่า “ADVERSITY” ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

A = Activating Event การนึกถึงเหตุการณ์วิกฤติที่เกิดขึ้น

D = Degree of Adversity การประเมินความรุนแรงของปัญหาและวิกฤติเพื่อดูแรงจูงใจในการที่จะแก้ปัญหา

V = Verify การตรวจสอบความสามารถในการควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและวิธีการให้เหตุผลถึงสาเหตุของวิกฤติว่าเกิดจากตัวเองหรือสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาคิดว่าปัญหาลูกกลมกว้างขวางแค่ไหน และสามารถแก้ไขได้ทันทีหรือไม่ คิดว่าผลลัพธ์ของปัญหาจะเป็นอย่างไร

E = Explain การอธิบายวิธีการตอบโต้ต่อภาวะวิกฤติว่าเป็นแบบใด แบบ AQ สูง หรือแบบ AQ ต่ำให้กับตัวเองหรือกลุ่ม หลังจากที่เรา Verify CO₂RE ของเรา

R = Reassessment การประเมินวิธีการตอบโต้ต่อภาวะวิกฤติใหม่อย่างคนมี AQ สูง เช่น เชื่อว่าเหตุการณ์นี้สามารถควบคุมได้เพราะอะไร สาเหตุของปัญหานั้นน่าจะเกิดจากสิ่งแวดล้อม เพราะถึงแม้จะเป็นความผิดพลาดของเราแต่ก็เป็นความผิดพลาดที่พอเจอ เราเรียนรู้ที่จะแก้ไขได้ เราคงจะต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของภาวะวิกฤติด้วยความกล้าหาญ ไม่ท้อแท้ มีความเชื่อว่า “ปัญหามีไว้ให้แก้ไข มิใช่ท้อแท้” เราจะไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่และไม่ผัดวันประกันพรุ่งในการแก้ปัญหา

S = Systems Thinking for Solution

1. Control คือ ควบคุมสถานการณ์ด้วย AQ และ EQ โดยกำหนดปัญหาให้ชัดเจน
2. Origin คือ วิเคราะห์สาเหตุด้วย Cause & Effect วิเคราะห์สาเหตุด้วยผังก้างปลา
3. Ownership คือ ความรับผิดชอบต่อภาวะวิกฤติแล้วกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยถือว่าความรับผิดชอบเป็นคุณภาพของคนดี คนกล้าหาญ

4. Reach คือ แยกแยะความกลัวกับความจริงที่เกิดจากผลลัพธ์ของวิกฤติที่เกิดขึ้น แยกแยะระหว่างข้ออนุมานกับข้อเท็จจริง เชื่อตามคำที่กล่าวว่า “เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกไม่เคยทำให้คนเดือดร้อน ที่เดือดร้อนเพราะเราคิดไปเอง”

5. Endurance คือ การไม่ปล่อยให้อารมณ์ยึดเข้าความจำเป็น มองว่าปัญหานั้นเมื่อเกิดขึ้นได้ก็ต้องแก้ไขได้ โดยเชื่อว่าไม่มีอะไรที่เราไม่พยายามหาทางแก้ไข

I = Initiate New Perception of Adversity สร้าง Paradigm ใหม่ ด้วยการเปลี่ยนมุมมองปัญหา คิดแบบ The Winner เชื่อว่าทุกปัญหามีทางแก้ไข ถึงปัญหานั้นจะยากแต่สามารถแก้ไขได้

T = Take Immediate Action การลงมือแก้ปัญหาทันทีตาม Systems Thinking เช่น

1. เรียนรู้ที่จะควบคุมสถานการณ์วิกฤติด้วยการหาข้อมูลเพิ่มเติม ฝึกการควบคุมการหายใจ มีสติรู้เท่าทันจากการคิดที่เป็นระบบ (Systems Thinking)
2. หาวิธีที่จะไม่โทษตัวเองสำหรับภาวะวิกฤตินี้ แต่เรียนรู้ที่จะแก้ไขความผิดพลาด ถือว่า “ผิดเป็นครู” ฝึกภาวะจิตโดยวิธีคิดแบบ Internal Locus of Control ฝึกวิธีการหาสาเหตุ ความผิดพลาดจากผั่งก้างปลา
3. กำหนดให้ชัดเจนว่าเราต้องรับผิดชอบในส่วนใดของวิกฤตินี้ อะไรเราทำได้ อะไรที่ต้องขอให้คนอื่นช่วยเหลือ ฝึกพฤติกรรมการกล้าแสดงออก (Assertive Behavior)
4. กำหนดวิธีการที่จำกัดความเสียหายของวิกฤติ ทำตารางเปรียบเทียบว่าอะไรคือความกลัว อะไรคือความจริงที่เกิดขึ้น
5. กำหนดแผนในการแก้ไขปัญหาวิกฤติ อะไรที่ทำก่อน อะไรที่ทำหลัง อะไรที่ต้องทำเอง อะไรที่让别人อื่นทำ

Y = Yummy for Your Success หรือ Yim (ยิ้ม) for Your Success การยิ้มหรือให้รางวัลกับความสำเร็จในการแก้ปัญหา เช่น ดูภาพยนตร์นักสู้เรื่อง พาคณสนธิ์ไปทานอาหารอร่อย สักที

และธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2546) ยังเสนอแนวทางพัฒนา AQ ตามแนวคิด CO₂RE ของสตอลท์ซ์ (Stoltz, 1997) ดังนี้

Control = การกำหนดสติฝึก Sense of Control ฝึกบุคลิกภาพแบบ Proactive และ Assertive Behavior

Origin = เป็นผลจากการกระทำของตนเอง จิตที่ขาดการควบคุมมิใช่เกิดจากความบกพร่องทางสติปัญญาหรือความสามารถ

Ownership = มีความกล้าหาญ กล้าเสี่ยงที่จะเข้าไปรับผิดชอบ การเข้าไปรับผิดชอบช่วยให้เปลี่ยนความคิดสู่การกระทำ

Reach = การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดเชิงบวก (Positive Imagination) ฝึกการควบคุมอารมณ์ด้านลบด้วย Game Accepting & Rejecting เกมยิ้มสดางค์ เกมทดสอบความเสถียร

Endurance = ฝึกการสร้างกำลังใจกับตนเอง คิดอย่าง The winner จินตนาการสร้างความสำเร็จของชีวิต สร้างอารมณ์ขันให้กับตนเอง เกมเป่ากระดาษ กิจกรรม Walk Rally ที่ฝึกความอดใจให้กับตัวเอง

จะเห็นได้ว่าการเทคนิคในการฟื้นฟูอุปสรรคของคนเรานั้น ต้องอาศัยการฝึกฝนตนเอง และต้องมีสติในการช่วยกำกับเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรค เพื่อจะช่วยให้เราสามารถพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค (AQ) ไปได้อย่างดี และเพิ่มความเข้มแข็งให้กับตัว

ของเราเองด้วย และในการฟื้นฟูอุปสรรคเป็นสิ่งที่เราต้องเผชิญ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำมากระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรทำงานเพื่อที่จะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ในการฟื้นฟูอุปสรรคของผู้บริหารนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภารกิจอย่างหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะสามารถทำให้บุคคลฟื้นฟูอุปสรรคไปได้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวทางการจูงใจให้บุคคลสามารถเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคดังนี้

ประสิทธิผลของโรงเรียน

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน ความแตกต่างดังกล่าวมีผลทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรให้ดีขึ้น

1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้นานาทัศนะ ดังนี้ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (2545, หน้า 351) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 287-288) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ขนาดและความสามารถในการสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ซึ่งขึ้นอยู่กับสาเหตุหลายประการ คือ 1) ขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ว่าง่ายหรือเหมาะสมเพียงใด 2) ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องประการใดบ้าง และ 3) ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขความเป็นไปของสภาพแวดล้อมว่าเงื่อนไขได้เปลี่ยนแปลงเป็นไปเช่นไรเป็นโอกาสหรือกลายเป็นข้อจำกัด

วิชัย ดันศิริ (2549, หน้า 308) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น อาจจะวัดจากผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2549, หน้า 223) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมด หรือบรรลุถึงความสำเร็จในงานหลัก

สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 55) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ซึ่งเป็นผลผลิตของกลุ่ม

ไชน์ (Chin, 1973, p. 118 อ้างถึงใน เจริญชัย บรรณธรรมย์, 2550, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถภาพขององค์กรที่จะอยู่รอด การปรับตัว การดำรงสภาพ และการเจริญเติบโต ไม่ว่าองค์กรจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

โรงเรียนเป็นองค์กรองค์กรหนึ่ง ดังนั้นประสิทธิภาพของโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและบุคคลทั่วไปมีความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุดประการหนึ่งผู้วิจัยจึงได้นำเสนอองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียนดังต่อไปนี้

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 9) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนว่าคือความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ชาญชัย ไชยคำภา (2551, หน้า 35) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยองค์ประกอบแห่งความสำเร็จหลาย ๆ ด้าน ต้องมีเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถชี้แนะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียนว่าระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

โมเฟธ, จอห์น และ โรลเลอร์ (Mofeth, John, & Roller, 1982, pp. 93-97 อ้างถึงใน เจริญชัย บรรณธรรมย์, 2550, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดีโดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ และในขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

แคมป์เบล (Cambell, 1977, pp. 36-39 อ้างถึงใน ศราวุธ บรอฮีมี, 2550, หน้า 30) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำทางการศึกษาสามารถบริหารจัดการโรงเรียนโดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) การบูรณาการ (Integration) และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยมจนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1991, p. 76) อธิบายถึงประสิทธิผลโรงเรียนว่ามีความหมาย 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วอลช์ (Walsh, 1999, p. 235) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการ หมายถึง การที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลายที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ การสอน การบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน

รูนอลด์ (Ronald cited in Hoy & Miskel, 2008, p. 291) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพอย่างถาวรตลอดเวลาที่นักเรียนอยู่ในโรงเรียน และทำให้ชุมชนยอมรับว่าโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพโดยดูจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 296) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ไม่ได้หมายถึงประสิทธิผลของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระบบเปิด แต่หมายถึงการบริหารจัดการ Input Process และ Output ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งหรือตลอดเวลา

นอกจากนี้ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 15) ได้สรุปรวมและจัดประเภทนิยามของประสิทธิผลโรงเรียนไว้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ให้นิยามคำว่าประสิทธิผลของโรงเรียน/ประสิทธิผลขององค์กรในรูปของความสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน/องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด 2) กลุ่มที่นิยามคำว่าประสิทธิผลของโรงเรียนค่อนข้างแคบและเฉพาะเจาะจง เน้นผลลัพธ์และผลผลิตที่เกิดกับนักเรียน 3) กลุ่มที่ให้นิยามคำว่าประสิทธิผลของโรงเรียน/องค์กรในหลายมิติของการบริหารอันจะมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นผลสำเร็จที่ตัวผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

การอธิบายเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) หรือโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective School) นั้นใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful School) โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จสูง (High-Performance

School) โรงเรียนคุณภาพ (Quality School) โรงเรียนสมบูรณ์แบบ/ โรงเรียนในฝัน (Lab School) หรือโรงเรียนดี (Good School/ Smart School) เป็นต้น (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 16) และวิโรจน์ สารัตนะ (2548, หน้า 323-324) กล่าวถึงนักวิชาการต่างประเทศที่ให้ทัศนะต่อโรงเรียนที่ประสิทธิผล ดังนี้

ทัศนะของฮาลตัน (Halton, n.d. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2548, หน้า 323) กล่าวถึง ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีจุดหมายร่วมกัน 2) เน้นการเรียนรู้ 3) มีบรรยากาศการเรียนรู้ ส่วนรัทเทอร์ (Rutter, n.d. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2548, หน้า 323) เห็นว่าลักษณะของประสิทธิผลมีดังนี้ 1) มีการกำหนดค่านิยมความคาดหวังและ มาตรฐานของโรงเรียน 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี 3) มีการสอนของครูและความหวังที่สูง 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน 6) มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อนักเรียนและครู 7) มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ นักเรียน 8) มีการประสบผลสำเร็จ และ 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน สำหรับเฮชเอ็มไอ (HMI, n.d. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2548, หน้า 323) ได้ศึกษาพบว่า มีเกณฑ์ 12 ตัวในการประเมินความมีประสิทธิผลของโรงเรียนคือ 1) ความมีภาวะผู้นำที่ดีของทั้งผู้บริหารและคณะครู 2) โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายชัดเจน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ในชั้นเรียน การปฏิบัติและการติดตามผล 3) เน้นมาตรฐานด้านวิชาการสูง กระตุ้นนักเรียนแสดงศักยภาพได้เต็มที่ 4) บรรยากาศในห้องเรียนมีชีวิตชีวาแต่เป็นระเบียบเรียบร้อย 5) ความสัมพันธ์กับนักเรียนกระตุ้นการแสดงออก เข้าใจจุดมุ่งหมายของบทเรียนและมีการสนใจ 6) มีการวางแผนการนำหลักสูตรไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน 7) คำนึงถึงพัฒนาการของนักเรียนด้านสังคมและอารมณ์ด้วย 8) มีคณะครูที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ และ ความชำนาญ 9) มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสม 10) มีการบริหารและใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 11) มีความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครอง ผู้นำ และ 12) มีศักยภาพ ในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา และการพัฒนาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ในทัศนะของมอร์ติเมอร์ (Mortimore, n.d. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2548, หน้า 324) กล่าวถึง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ความสามัคคีของครู เน้นการเรียนรู้ สอนที่ท้าทาย สภาพแวดล้อมดี ความสัมพันธ์ระหว่างครู นักเรียน และชุมชนมีบรรยากาศทางบวก ส่วนสมิธ และทอมลินสัน (Smith & Tomlinson, n.d. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2548, หน้า 324) กล่าวว่า ปัจจัยของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู มีบรรยากาศของ การยอมรับนับถือจากทุกฝ่าย และมีการสอนข้อมูลแบบย้อนกลับที่เป็นบวกของนักเรียน

วิโรจน์ สารัตนะ (2548, หน้า 323-341) ได้กล่าวถึงบทความเรื่อง โรงเรียนในอนาคตว่า ครูกับนักเรียนไม่จำเป็นต้องถูกจำกัดให้อยู่แต่ในห้องเรียนแต่จะกลายเป็น Cyber Space Curriculum คือ บทเรียนสมัยใหม่ผ่านสื่อยุคใหม่ กำแพงหรือข้อจำกัดในอดีตต้องถูกทำลายลงเป็นสิ่งที่หนึ่งของธรรมชาติ นักเรียนได้สัมผัสธรรมชาติกลายเป็นรูปแบบของโรงเรียนในอนาคต เป็นได้ทั้งที่บ้าน ที่ทำงาน และภายในสังคม ห้องเรียนจะกลายเป็นเพียงส่วนประกอบ และลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยนำเข้า และการดำเนินงานตามกระบวนการ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำในการขับเคลื่อนโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียน (เจริญชัย บรรณารักษ์, 2550, หน้า 77)

ลูเนนเบิร์ก และออนส์ไคน์ (Lunenburg & Omstein, 2004, pp. 410) กล่าวว่า สิ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นเกณฑ์ที่ใช้เป็นหลักของการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนคือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีตัวชี้วัดโดยทั่ว ๆ ไปคือ 1) การเปรียบเทียบระหว่างผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังกับผลสัมฤทธิ์ที่เป็นอยู่ของนักเรียน 2) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยเกรกว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของคะแนนระหว่างโรงเรียนประเภทเดียวกันเมื่อผู้ปกครองมีรายได้และชนชั้นทางสังคมไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบกลุ่มของนักเรียนโดยจำแนกตามเพศและชนชั้นทางสังคม 5) วิเคราะห์เกี่ยวกับเกรดที่มีอัตราเพื่อสูงความโด่งดังของระดับผลสัมฤทธิ์

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นโรงเรียนที่ประกอบด้วย ระบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน การสอนของครู และการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจและผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถอยู่ร่วมกันสังคมได้อย่างมีความสุข

3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารหลัก ๆ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 4 M's (ถาวร เสงี่ยม, 2550, หน้า 77) นอกจากนั้น เฮอร์เชย์, แบลนชาร์ด และจอห์นสัน (Hersey, Blanchard, & Johnson, 1982 อ้างถึงใน รุจิรุ ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 7-8) ได้เพิ่มการจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่ 5 แม้ว่าจะมีปัจจัยดังกล่าวแล้วการบริหารโรงเรียนยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญในการบริหาร การที่ผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ให้ถ่องแท้เสียก่อน ผู้บริหารองค์การอาจจะเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การซึ่งมีแนวทางในการประเมิน 2 แนวคิดดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 169-181)

1. การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดการควบคุมและการจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งอย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชนหรือองค์การเพื่อการกุศล ทั้งนี้ย่อมตั้งอยู่บนฐานของกลไกเดียวกัน โดยมีลักษณะของกลไกดังนี้

- 1.1 มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง
- 1.2 มีการกำหนดแผนงานและภาระงาน
- 1.3 มีการกำหนดทรัพยากรการบริหาร
- 1.4 มีอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ
- 1.5 มีการดำเนินงาน
- 1.6 มีการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการและกิจกรรมต่างๆ

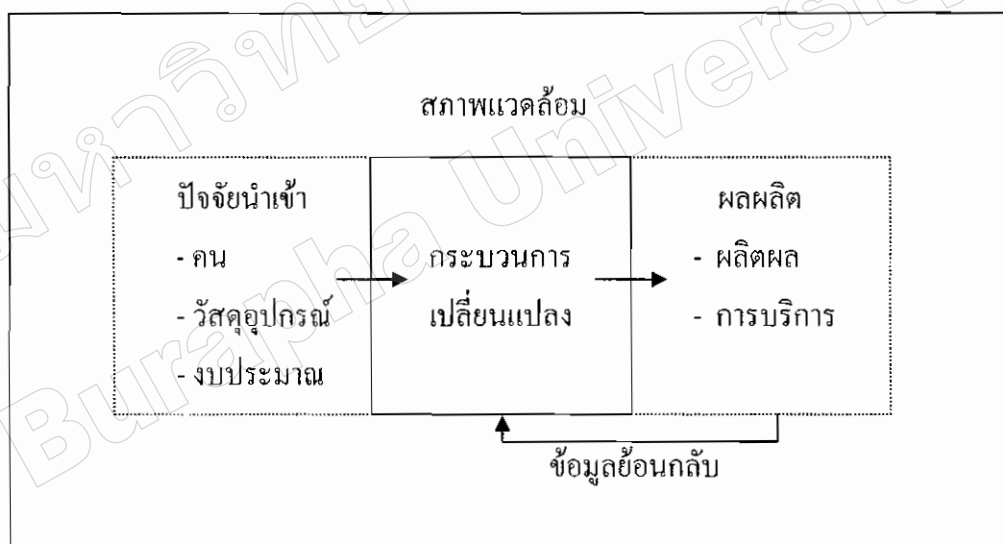
ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้นจะเป็นการประเมินภาพรวมขององค์การ ส่วนการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการและกิจกรรมตามข้อ 1.6 นั้นเป็นเพียงส่วนสนับสนุน ปลีกย่อยของผลที่คาดหวังให้เกิดขององค์การเท่านั้น เช่น ความคาดหวังของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กไทยให้ดีขึ้น ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลของ สพฐ. ต้องดูที่ผลสำเร็จ คือ นักเรียนเรียนจบหลักสูตรแล้วมีคุณภาพชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach)

การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การแนวนี้อาศัยทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ทฤษฎีที่อธิบายว่าแต่ละสิ่งที่อยู่ในจักรวาลไม่ว่าสิ่งเล็กหรือสิ่งใหญ่เพียงใดล้วนเป็นหนึ่งหน่วยระบบมีคุณสมบัติความเป็นระบบ คือ เป็นหน่วยทำงาน มีผลผลิต มีกระบวนการ มีสิ่งป้อน มีขอบเขตเป็นส่วนย่อยของอภีระบบ ประกอบด้วย อนุระบบผลผลิตรวมของหน่วยระบบเกิดจากการทำงานประสานกันของอนุระบบ และแต่ละสิ่งมีความเป็นหน่วยระบบตามมิติต่าง ๆ กันในเวลาเดียวกัน (เฉลิม บุรีรักษ์ดี, 2544, หน้า 135) ส่วนรุจิรุ ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 83) อธิบายว่าทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีการศึกษาขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ การศึกษาเป็นระบบการทำงานระบบหนึ่งเช่นเดียวกับระบบการทำงานอื่น ๆ กล่าวคือ มีสิ่งป้อน มีกระบวนการ และมีผลผลิตไม่ว่าจะมองในระดับโรงเรียนหรือระดับกระทรวง การที่มองว่าการศึกษาเป็นระบบการทำงานทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเพิ่มผลผลิต ลดความสิ้นเปลืองและความสูญเปล่า นั่นคือเป็นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั่นเอง (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2541, หน้า 149-155)

สำหรับแนวคิดที่เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นสามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ประสิทธิผลเชิงระบบซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของโรงเรียนและองค์กรโดยทั่วๆ ไปในประเด็นมุมมองขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบเปิด (Denison, 1990, p. 5)

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005, pp. 18-19) ได้อธิบายเรื่องนี้ไว้คล้ายคลึงกันที่น่าสนใจ โดยสรุปได้ว่า มุมมองขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบเปิดเป็นการมองที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์กรโดยไม่เชื่อว่าองค์กรจะแยกอยู่อย่างโดดเดี่ยวโดยปราศจากการรับอิทธิพลใด ๆ จากภายนอกได้ อิทธิพลที่มากกระทบต่อโรงเรียนในฐานะที่เป็นระบบเปิด ได้แก่ การแข่งขันแย่งชิงทรัพยากรและแรงกดดันจากนโยบายและการเมือง รูปแบบขององค์กรในระบบเปิดนั้นไม่เพียงแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านั้นอย่างแนบแน่น องค์กรนั้นรับเอาสิ่งป้อนจากสิ่งแวดล้อมแล้วแปรเปลี่ยนสิ่งเหล่านั้นออกมาเป็นผลผลิต ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงองค์กรในฐานะที่เป็นระบบเปิด (Hoy & Miskel, 2005, p. 18)

จากภาพประกอบอธิบายได้ว่าระบบของโรงเรียนนั้นมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process/ Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) โดยในแต่ละส่วนยังมีองค์ประกอบย่อย ๆ อื่นอีก และจะเห็นได้ว่าแต่ละส่วนจะมีปฏิสัมพันธ์กันโดยเฉพะอย่างยิ่งจากส่วนของผลผลิต (Outputs) ไปยังกระบวนการตัวอย่างขององค์กรในระบบเปิด คือ โรงเรียนที่เป็นระบบหนึ่งของสังคมซึ่งรับทรัพยากรเช่นแรงงานนักเรียนเงินจากสิ่งแวดล้อมและวัตถุต่าง ๆ เข้ามาสู่กระบวนการจัดการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้บุคคลมีความสามารถอ่านออก

เขียนได้ ทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งก็ถือว่าเป็นผลผลิตที่มาจากระบบนั่นเอง (เกลียว บุรีภักดิ์, 2538, หน้า 235-236) นอกจากนั้น ลูเนนเบิร์ก และออนส์ไน์ (Lunenburg & Ornstein, 2008, pp. 201-202) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรองค์การหนึ่งที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และผลผลิต (Outputs) และกระบวนการของระบบจะมีผลกระทบจากปัจจัยย้อนกลับที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอกขององค์กร

การมองโรงเรียนในฐานะระบบเปิดนั้นมีนักการศึกษา ได้แก่ พอนเดอร์ (Pounder, 1999, p. 389) ได้เสนอแนวคิดสอดคล้องกันว่าระบบสังคมเป็นระบบเปิดองค์การทางการ ทุกองค์การเป็นระบบสังคม แต่ทุก ๆ หน่วยระบบสังคมไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ โรงเรียนก็เช่นเดียวกัน จะได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคม นโยบายการเมืองและประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น คนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้บทบาทและสถานภาพของตน ระบบสังคมนั้นแต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันทั้งหมด ระบบสังคมเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมาย ในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมายเช่นกันแต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวมคือ การที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้างแต่ละหน่วยของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่เฉพาะทาง (Specialization) และการมีลำดับขั้นตอนที่ลดหลั่น (Hierarchy) ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ มีระบบแทรกแซงหรือบทลงโทษและให้รางวัลองค์การ องค์การทุกองค์การเป็นระบบสังคม แต่ทุก ๆ หน่วยระบบสังคมไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ (Pounder, 1999, p. 389)

รุจิรัฐ ภู่อาร และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 84-86) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงระบบของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยไว้ว่ามีองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบปัจจัยนำเข้าหรือสิ่งป้อน ประกอบด้วย นักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ หลักสูตร วัสดุ อุปกรณ์ กฎระเบียบ เงิน ชุมชน และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จ
2. องค์ประกอบกระบวนการ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผนนโยบาย การบริหารการเรียนการสอน กิจกรรมพิเศษ การวัดผล การค้นคว้า วิจัย และการสนับสนุน ฯลฯ
3. องค์ประกอบผลงานหรือผลผลิตในระบบราชการเรามักเรียกว่าผลงาน ขณะที่วงการธุรกิจจะเรียกว่าผลผลิต อย่างไรก็ตามทั้งสองคำก็มีความหมายเหมือนกันแต่ใช้ตามสภาพลักษณะขององค์การที่แตกต่างกัน โดยปกติผลงานในระบบราชการจะมี 2 ประเภท คือ ผลงานด้านการบริการ และด้านผลผลิตที่สามารถนับได้หรืออาจแบ่งผลิตเป็นผลที่รัฐต้องการผลที่ประชาชนต้องการและผลที่ระบบต้องการ ผลผลิตของระบบงานการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการและสิ่งป้อน

เป็นสำคัญ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่ว่าในฐานะใดแม้แต่นักเรียนเองควรปฏิบัติเนื้องานโดยคำนึงหน้าที่ของตนเพื่อช่วยกันสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ

ประสิทธิผลขององค์การกลายมาเป็นสิ่งที่มีความโดดเด่นในการศึกษาทฤษฎีองค์การ ดังจะเห็นได้จากคามรอน และเวทเทน (Cameron & Whetten, 1996 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 287-288) ได้เขียนไว้ในรายงานชิ้นหนึ่ง โดยสรุปว่า ประสิทธิผลเป็นรากเหง้าสำคัญของการนำพาโรงเรียนไปสู่คุณภาพแม้ว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพไม่ใช่เรื่องเดียวกันแต่ทั้งสองต่างมุ่งเน้นและอธิบายผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างดี และเสนอว่าระบบสังคมแบบเปิด เป็นกรอบในการศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การที่สำคัญการมองโรงเรียนในฐานะระบบเปิดในระบบสังคมนั้น ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2005, pp. 22-23) ให้แนวคิดดังนี้

1. ระบบสังคมเป็นระบบเปิด โรงเรียนได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคมและทรัพยากรในชุมชน การเมือง และประวัติศาสตร์ของชุมชน
2. ประชาชนอยู่ในระบบสังคม คนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้ความต้องการพื้นฐานของตน แต่อยู่ภายใต้บทบาทและสถานภาพของตน
3. ระบบสังคมนั้นแต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์กันและกันทั้งหมด ทั้งคุณลักษณะและกิจกรรม เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบส่วนอื่น ๆ ก็จะได้รับด้วย เช่น เมื่อผู้ปกครองมีความต้องการให้เปิดวิชาเรียนตามความประสงค์ของตนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารก็จะได้รับผลโดยตรง แต่ในขณะเดียวกันครูผู้สอนและนักเรียนก็จะได้รับผลกระทบนั้น ๆ ด้วย
4. ระบบสังคมนั้นเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมาย ในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมายเช่นกัน แต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวม คือ การที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม
5. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้างแต่ละหน่วยของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่เฉพาะและการจัดสรรทรัพยากรระบบโรงเรียนเป็นระบบราชการ มีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) เช่น ครูคณิตศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์ เน้นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) เช่น ครูผู้สอน นักแนะแนวให้คำปรึกษา นักบริหาร และการมีลำดับชั้นตอน (Hierarchy) เช่น ศิษยานุศิษย์ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ และครูผู้สอน
6. ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ การที่เป็นทางการ และมีแบบแผน พฤติกรรมที่สังคมร่วมกันวางไว้โดยคาดหวังว่าทุกคนในสังคมจะรู้และร่วมกันปฏิบัติตามสิ่งนั้น ๆ
7. ระบบสังคมมีระบบแทรกแซงหรือบทลงโทษและให้รางวัล กล่าวคือ ถ้าหากผู้ใดปฏิบัติผิดไปจากแบบแผนจะถูกลงโทษโดยสังคม หากปฏิบัติถูกต้องก็จะได้รับรางวัลทั้งที่โดยกลไก

ของทางการ เช่น การไล่ออก การรอลงอาญา การให้สิ้นสุดการทำงาน การให้พ้นวาระและการเลื่อนตำแหน่ง และการแทรกแซงที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดจาถากถาง การคว่ำบาตร และการเหยียดหยัน

8. ระบบสังคมมีระบบการเมืองระบบความสัมพันธ์ของอำนาจที่ผลักดันสู่ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม

9. ระบบสังคมจะมีลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นเฉพาะของตน กล่าวคือ เป็นระบบที่มีการร่วมกันของค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ร่วม (Shared Value)

10. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์และมีความคิดรวบยอด กล่าวคือ ระบบสังคมจะมีการสร้างระบบทั่ว ๆ ไปที่สามารถมองแบบประยุกต์ใช้ได้ในทุกหน่วยสังคมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยใหญ่หรือหน่วยเล็ก เช่น ระบบห้องเรียน เราสามารถเทียบเคียงได้กับระบบสังคมถ้าดูเพียงวัตถุประสงค์เพียงอย่างเดียวในขณะที่พิจารณาโรงเรียนหรือขอบเขตการศึกษาว่าเป็นระบบสังคมระบบหนึ่งแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

11. ทุกองค์การที่เป็นทางการอยู่ในระบบสังคมแต่ระบบสังคมทุกระบบไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ

นอกจากนั้น โรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 ประการ ดังต่อไปนี้ (สุเทพ ปาลสาร, 2554)

1. ผู้นำเป็นมืออาชีพ (Professional Leadership) ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลโดยตรงต่อครูและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน ภาวะผู้นำอย่างมืออาชีพจะต้องระบุให้ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน มันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ของฝ่ายบริหารที่จะต้องรับผิดชอบตลอดทั้งโรงเรียน

2. มุ่งสู่การจัดการเรียนการสอน (Focus on Teaching & Learning) เริ่มแรกผู้บริหารจะมุ่งสู่การจัดการเรียนการสอน เขาจะพิจารณาอย่างระมัดระวังและละเอียดรอบคอบในการใช้เวลาสำหรับงานด้านวิชาการและการเรียนรู้อื่นที่ไม่เน้นวิชาการ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะเดินหน้าด้วยยุทธศาสตร์ในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมและโครงการการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

3. สอนสิ่งที่มีความหมาย (Purposeful Teaching) ครูที่มีประสิทธิภาพ (Effective Teachers) จะต้องรู้ว่า จะจัดการเรียนการสอนและสร้างเด็กให้เป็นคนมีความรู้ได้อย่างไร ครูที่เข้มแข็งจะต้องเข้าใจในเนื้อหาวิชาอย่างทะลุปรุโปร่งเพื่อจะใช้ในการฝึกอบรมเด็กของ

4. มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision and Goals) โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective Schools) สามารถอธิบายและมีความเข้าใจชัดเจนในเป้าหมายของเขาร่วมกัน เป้าหมายเหล่านี้จะโฟกัสไปสู่การจัดการเรียนการสอนของนักเรียน มีการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขและใช้กระบวนการในการแก้ไขปัญหา

5. มีความคาดหวังอย่างสูงกับผู้เรียนทุกคน (High Expectations of All Learners) โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective Schools) ครูมีความคาดหวังว่า เด็กทุก ๆ คนเป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ เขาทั้งหลายจึงมีความพยายามอย่างแน่วแน่ ครูผู้สอนจึงต้องปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของเขาเพื่อสนองความต้องการของเด็กแต่ละคน รวมทั้งส่งเสริมให้เขาเป็นผู้มีสมรรถนะอย่างสูงภายใต้การให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ

6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective Schools) จะต้องแสดงให้เห็นว่ามีระบบของการตรวจสอบที่ถูกต้อง มีการประเมินการปฏิบัติด้วยโรงเรียนและนักเรียน มีระบบตรวจสอบที่เข้มแข็ง ใช้ข้อมูลพิสูจน์ผลในการปฏิบัติ ส่งเสริม กำกับ ติดตาม ภายใต้ความสำเร็จของนักเรียนและวางแผนพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

7. สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Communities) จะต้องเป็นภาพที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เป็นค่านิยมและเป็นเป้าหมาย เขาทั้งหลายจะทำงานด้วยความร่วมมือในการปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงยุทธศาสตร์การสอน และปรับปรุงการวัดผลประเมินผลสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งของแต่ละคนด้วยการให้ทักษะความรู้และความรู้้อย่างหลากหลาย โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Based Problems) สังคมแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นสังคมที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบตรงไปตรงมา

8. สนับสนุนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ (Stimulating & Secure Learning Environment) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่สอดคล้องกันในการจัดสรรทรัพยากรกับการบริหารจัดการชั้นเรียน สมาชิกของทีมจะประชุมกันเสมอ ๆ และอภิปรายถึงการบริหารจัดการชั้นเรียน และใช้ยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาเพื่อการจัดการ

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนวัดได้จากความสามารถของโรงเรียนที่สามารถพัฒนาสติปัญญาของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ จากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด

4. การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การวัดประสิทธิผลขององค์กรหรือประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องใช้เครื่องมือช่วยในการวัด ดังนั้นจะต้องมีตัวบ่งชี้ (Indicator) เกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (Standard) เพื่อที่จะบอกได้ว่าประสิทธิผลมีเท่าใด มากน้อยเพียงใด ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์จึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์กรดังกล่าว การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ โดยมีเกณฑ์เป็นสิ่งบ่งบอกประสิทธิผลขององค์กรเพื่อเป็นตัวชี้วัด มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 123)

แวนแดม (Van Damme, 2002, p. 384 อ้างถึงใน ถาวร เสี่ยงเอียด, 2550, หน้า 78) เสนอว่า ควรมีการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนสองส่วนดังนี้

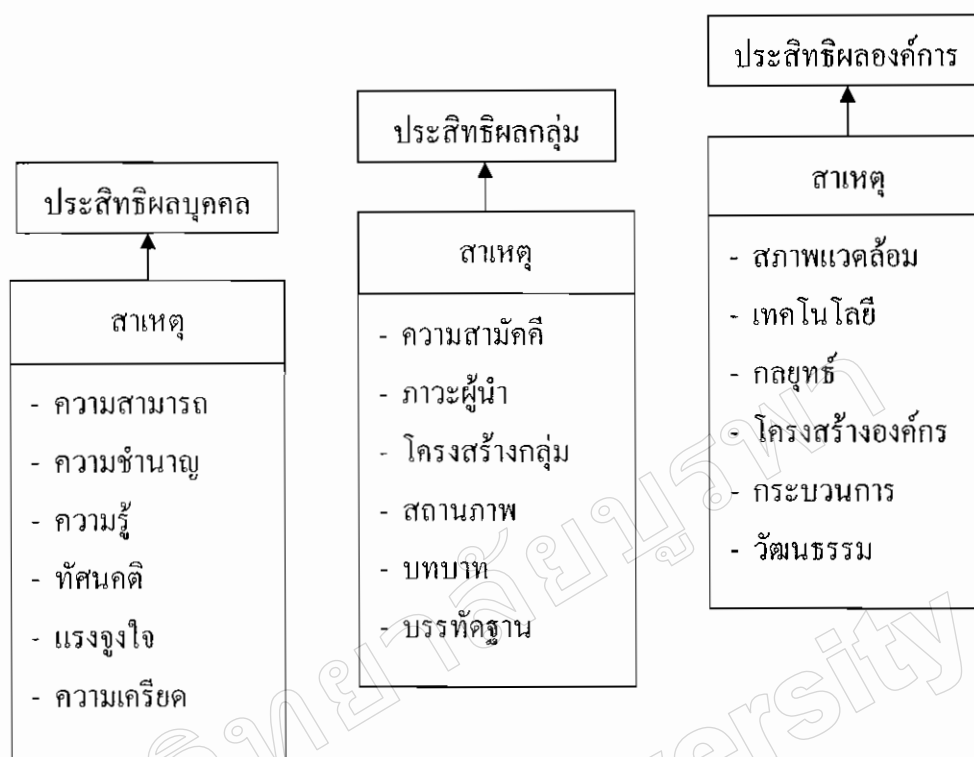
1. ผลผลิตที่เป็นวิชาการ (Academic Output) ของโรงเรียนโดยวัดจากคะแนนวิชาคณิตศาสตร์และวิชาภาษาไทย อันเป็นวิชาที่เป็นเครื่องมือแห่งการเรียนรู้และเป็นวิชาที่เป็นทักษะพื้นฐานของนักเรียนโดยวัดจากเกรดในวิชาดังกล่าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. ผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ (Non-Academic Output) โดยทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประเทศเบลเยียม เป็นการศึกษาแบบพหุระดับชื่อ “Academic self-concept” โดยข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบมีทั้งหมด 8 ด้านคือ 1) ความสนใจในสิ่งที่เรียน 2) ความสัมพันธ์กับครู 3) ความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน 4) ความสนใจในชั้นเรียน 5) แรงจูงใจต่อสิ่งที่เรียน 6) เจตคติต่อการบ้าน 7) ความคิดที่มีต่อวิชาการ 8) การบูรณาการทางสังคมในห้องเรียน

สเตียร์ (Steers, 1975 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538, หน้า 78-81) ได้ทำการแบ่งรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ได้ดังนี้ 1) แบ่งตามจำนวนเกณฑ์ซึ่งมีสองประเภท คือ ก. รูปแบบการประเมินเกณฑ์เดียว เช่น ความสามารถในการผลิตประสิทธิภาพความพึงพอใจ ข. รูปแบบการประเมินพหุเกณฑ์ เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยอาศัยการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรโดยการสร้างรูปแบบการประเมินที่ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน 2) การแบ่งรูปแบบการประเมินองค์การตามแนวทางการกำหนดเกณฑ์และการนำเกณฑ์ไปใช้ เช่น รูปแบบการประเมินเฉพาะและแบ่งรูปแบบการประเมินตามวิธีการหรือเทคนิคที่ได้มาของเกณฑ์

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 77) ได้เสนอรูปแบบใหม่สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์กรเป็นรูปแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลว่าควรจะต้องประกอบไปด้วย 4 ประเภท คือ ลักษณะองค์การ ลักษณะบุคคล ลักษณะสภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเพื่อใช้เป็นรูปแบบซึ่งได้พัฒนาปรับเปลี่ยนมาระยะเวลาหนึ่ง

กิบสัน, ไอแวนเซวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1991, pp. 25-28) ได้เสนอรูปแบบสำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียนโดยกำหนดประสิทธิผลเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิผลบุคคล ประสิทธิผลกลุ่ม และประสิทธิผลองค์กร ประสิทธิผลในแต่ละระดับมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ระดับชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลกลุ่มขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและประสิทธิผลกลุ่มและประสิทธิผลองค์กรหรือของโรงเรียนโดยรวมมีค่ามากกว่าผลรวมของประสิทธิผลบุคคลและประสิทธิผลกลุ่ม ปรากฏดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 รูปแบบประสิทธิผล 3 ระดับ (Gibson et al., 1991, p. 28)

วีดุง (Vedung, 2003, pp. 69-71) ได้ให้แนวคิดในการประเมินโรงเรียนที่ได้ทำการปฏิรูปการศึกษาในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียจากความคิดรูปแบบการสิ่งเดียว (Unity) ไปเป็นรูปแบบการประเมินหลากหลาย (Pluralism) โดยมีความคิดเห็นของระบบการปกครองเข้ามาเกี่ยวข้องการประเมินเฉพาะ การบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวจะไม่เพียงพอต้องประเมินผลกระทบและอิทธิพลต่าง ๆ จากระบบการปกครอง และนอกจากนั้นยังต้องประเมินผลข้างเคียง (Side Effect Evaluation) ที่เกิดขึ้นด้วยตั้งแต่ ปีค.ศ. 1980 เป็นต้นมา แนวคิดรูปแบบทางเศรษฐกิจ เช่น รูปแบบผลิตผล (Productivity Models) รูปแบบประสิทธิภาพ (Efficiency Models) ก็ได้รับการยอมรับเป็นแนวคิดส่วนหนึ่งของการประเมินซึ่งสามารถสรุปเป็นสาระสำคัญแนวคิดการประเมินโรงเรียนที่ทำการปฏิรูปการศึกษาดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากความสำเร็จทางเป้าหมาย (Goal Achievement Model) เป็นรูปแบบที่มุ่งการประเมินผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน
2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากผลการกระทบ (Side Effects Model) เป็นรูปแบบที่พิจารณาคำนั่งถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น
3. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลโดยผู้รับประโยชน์จากโรงเรียน (Client-Oriented Model) เป็นรูปแบบการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นลูกค้าและผู้ถือหุ้นที่ได้รับประโยชน์จากการจัดการของโรงเรียน

4. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากผู้มีส่วนร่วมกับโรงเรียน (Stakeholder Model) เป็นรูปแบบประเมินจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักการของการจัดปฏิรูปการศึกษา

5. รูปแบบการประเมินแบบมืออาชีพ (Professional Model) เป็นการประเมินในส่วนที่มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน เน้นการเป็นผู้ที่มีความสามารถในระดับมืออาชีพเป็นการแสดงความคิดเห็นรายงานการประเมินจากเพื่อนร่วมงานในบทบาทหน้าที่อาชีพเดียวกัน (Peer Review) และดำเนินการประเมินตนเอง (Self Evaluation) ไปพร้อม ๆ กันด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบสรุปผลการประเมิน

นอกจากนั้น ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2004, pp. 409-410, pp. 366-667) ได้เสนอว่า การใช้เกณฑ์ต่อไปนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนคือ

1. ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
2. การเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน คือ การที่คณะครูทั้งหมดในโรงเรียนมีความรู้สึกผูกพันและรู้ถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดลำดับงาน กระบวนการวัดและประเมินและมีความรับผิดชอบร่วมกัน
3. การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ครูใหญ่เป็นคนที่เข้าใจในงานวิชาการและมีคุณลักษณะที่จะประยูกระงานไปสู่ประสิทธิผล
4. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูง คือ การที่บุคคลในคณะมีความสามารถที่จะนำนักเรียนไปสู่การเรียนรู้เพื่อรอบรู้ในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น
5. การใช้เวลามาก ๆ ในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน คือ การมีเวลาที่จะให้กับนักเรียนในการวางแผนการจัดกิจกรรมและฝึกทักษะต่าง ๆ
6. ความถี่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คือ การใช้เวลาในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นรายบุคคลและมีโปรแกรมเพื่อช่วยเหลือแนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล
7. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนในเชิงบวก คือ การที่มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองสนับสนุนในภารกิจและกิจกรรมของโรงเรียนเป็นสำคัญซึ่งจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์นักเรียนดีขึ้น

สำหรับรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียนแบ่งตามจำนวนเกณฑ์ในการประเมินมี 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์เดียว (Single Criterion Measures of Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในระยะเริ่มต้นจะเป็นการวัดประสิทธิผลแบบเกณฑ์เดียว เช่น ตามแนวความคิดของสตีลส์ (Steers, 1977, p. 77) กำหนดเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร เช่น ความสามารถในการผลิตกำไรสุทธิ ความสำเร็จใน

ภารกิจ ความเติบโต และความมั่นคงขององค์กร และการบรรลุเป้าหมาย ส่วนแคมป์เบลล์ (Campbell, 1977, p. 36) ได้รวบรวมเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การแบบเกณฑ์เดี่ยว เช่น ประสิทธิภาพ ในภาพรวม ผลผลิต ประสิทธิภาพ ผลกำไร คุณภาพ อุบัติเหตุ การเติบโต การขาดงาน การเปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ขวัญ การควบคุมความขัดแย้ง ความยืดหยุ่น การวางแผน และ ตั้งเป้าหมาย ความเห็นพ้องในเป้าหมาย และการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความสอดคล้องกัน ของบทบาทของบรรทัดฐาน ทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการบริหารงาน การบริหารข้อมูล การติดต่อสื่อสาร ความพร้อม การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม การประเมินโดย สภาพแวดล้อมภายนอก ความมั่นคง คุณค่าของทรัพยากรบุคคล การมีส่วนร่วมและอิทธิพลร่วม การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาการให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผล เป็นต้น

2. รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียนโดยใช้พหุเกณฑ์ (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะหลังนี้จะเป็นการ วัดประสิทธิผลโดยอาศัยเกณฑ์หลายเกณฑ์หรือที่เรียกว่าพหุเกณฑ์ เพราะองค์การมีความซับซ้อน และมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ อีกหลายประการ การวิเคราะห์ประเมินองค์การจึงพัฒนามาเป็น ลักษณะรูปแบบที่ปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์และมีสมมติฐานที่บ่งบอกได้ว่าเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินองค์การ ครอบคลุมและถูกต้องตามประเภทขององค์การ ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของ องค์การโดยใช้พหุเกณฑ์เป็นรูปแบบที่ยอมรับและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน (Dessler, 1986, p. 67) เพราะการใช้เกณฑ์เดี่ยวในการประเมินนั้นเป็นการยากที่จะยอมรับในเกณฑ์นั้น ๆ ได้ และไม่ครอบคลุมเพียงพอในการประเมินเนื่องจากองค์การมีจุดประสงค์หลายประการและมีความ คิดเห็นส่วนตัวอาจไม่เป็นกลาง (Steers, 1977, p. 39) ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย (Pennings & Goodman, 1977, p. 162; Robbins, 1990, p. 51; Hoy & Miskel, 2001, pp. 293-297)

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Furguson, 1985, p. 131) ได้ให้แนวคิดว่าเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพของโรงเรียนควรพิจารณาจากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมและการสร้างความ พึงพอใจแก่ครูอาจารย์

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 380-397) ได้เสนอรูปแบบการประเมิน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาว่าองค์การเป็น ระบบสังคม (Social System) ความอยู่รอดของสังคมจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐาน ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและทุกระบบของสังคมจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้จึงไปสู่ จุดมุ่งหมายขององค์การได้สำเร็จ โดยมีหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องพิจารณาดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เช่น จุดประสงค์กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) เป็นการมุ่งให้ระบบบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

3. การบูรณาการ (Integration) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมในระบบกระบวนการขององค์การ การประสานงานความเป็นเอกภาพ

4. การรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน (Latency) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ การสร้างไว้ซึ่งวัฒนธรรม รูปแบบวัฒนธรรม การกระตุ้นการงูใจ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 375-387) จำแนกแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การได้เป็น 3 แนวทางดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) โดยพิจารณาประสิทธิผลขององค์การว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ ซึ่งเป็นการอาศัยเป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ใช้หลักเกณฑ์เดียวเพื่อประเมิน เช่น ความสามารถในการผลิต ซึ่งเป็นการเน้นที่ผลผลิต

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System-Resource Model of Organizational Effectiveness) โดยพิจารณาประสิทธิผลขององค์การว่ามีความสามารถในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) โดยพิจารณาประสิทธิผลขององค์การด้วยการใช้เกณฑ์หลายอย่าง เช่น ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
- 2) การบรรลุเป้าหมาย
- 3) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 4) ความสนใจในชีวิต

นอกจากนั้น ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 296-297) ได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิผล 3 ประการที่ควรจะต้องพิจารณาร่วมด้วย คือ

- 1) หลักการเรื่องความเป็นพหุเกณฑ์ (Multiple Criteria) ซึ่งต้องประเมินทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต
- 2) เวลา (Time) ซึ่งเห็นว่าควรให้การประเมินความมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และ
- 3) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) โดยประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย

จากแนวความคิดของการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะเห็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรพิจารณาประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง (Multiple Criteria) เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่สามารถที่จะแสดงถึง

ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ทั้งหมด (Hoy & Miskel, 1991, p. 381) แต่การที่จะใช้เกณฑ์ใดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นควรคำนึงถึงความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะเกณฑ์วัดมีหลายประเภท เกณฑ์บางอย่างเหมาะสมที่จะใช้วัดเฉพาะองค์การอย่างหนึ่ง แต่เกณฑ์อีกอย่างหนึ่งจะใช้วัดได้เหมาะสมในเวลาหนึ่งและไม่สามารถใช้วัดได้ในอีกเวลาและองค์การอื่นก็ได้ เพราะองค์การโดยทั่วไปนั้นมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งประการ (Steers, 1977, pp. 54-57)

ดังนั้นการค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์แบบพหุเกณฑ์ (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและสภาพแวดล้อมขององค์กรและการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนตามกรอบแนวคิดของมอท์ (Mott, 1972) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนและความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูงโดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงินสามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก (Mott, 1972) จึงอาจกล่าวได้ว่านอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูง แล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง มีความเห็นท่าทีความรู้สึกรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียนแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายมีความสมบูรณ์

แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะ อันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขและด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัยคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มี ทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจ กว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็น ประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้ นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้นปัจจัย ที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหภายในโรงเรียน ในโรงเรียนประกอบด้วย คนหลากหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการ พัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการ ทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและพัฒนา โรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา การบริหารโรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครู จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การรูปแบบการ บริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็น นักพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้อาจปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่คิดค้นนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรในระบบเปิด ซึ่งประสิทธิผลองค์กรขึ้นอยู่กับกระบวนการปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (Lunenburg & Ornstein, 2008, p. 201) ผู้วิจัยจึงใช้

แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์แบบพหุเกณฑ์ตามกรอบแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) เนื่องจากเหมาะกับสภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) กับประสิทธิผลโรงเรียน

ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) สามารถประยุกต์ไปใช้ได้กับทีมและองค์กร เช่นเดียวกับที่ใช้กับคนจริง ๆ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ก็กำหนดความสามารถขององค์กรที่ยืนหยัดและฝ่าฝืนต่อภาวะความทุกข์ยาก และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร จะช่วยให้องค์กรเคลื่อนไหวอย่างง่ายดายและรวดเร็ว สามารถที่จะปรับตัวและฟื้นตัวจากวิกฤติได้เร็วและง่าย ยืนหยัดมั่นคง เมื่อต้องจัดการและสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ยังมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิต ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การอยู่กับองค์กรนาน ๆ แรงจูงใจ การเสี่ยง การปรับปรุงงาน พลังงาน ความเข้มแข็ง ความอดทน สุขภาพ และความสำเร็จ (ธีรศักดิ์ กำธรนรินทร์, 2551, หน้า 353-363) ผู้บริหารหรือผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) เนื่องจากมีข้อค้นพบในงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพเป็นจำนวนมากที่พบว่า ความสำเร็จในชีวิต (Life Success) ของคนเรานั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (มณฑรา ธรรมบุศย์, 2544, หน้า 16)

1. ความเฉลียวฉลาดหรือความสามารถในเชิงสติปัญญา (IQ)
2. ความสามารถในการเข้าสังคม (SQ/ Social Quotient หรือ Social Intelligence)
3. ความเข้มแข็งในตนเอง (Self-Strength) หรือความทะเยอทะยานที่จะไปสู่ความสำเร็จ (Ambition)

โดยร้อยละ 33 ของความสำเร็จในชีวิต เป็นผลมาจากความสำเร็จในการเรียน ซึ่งต้องอาศัย IQ ส่วนอีกร้อยละ 67 เป็นผลมาจากความสำเร็จที่เกิดจากทักษะในการเข้าสังคม และความทะเยอทะยานไปสู่ความสำเร็จซึ่งต้องอาศัย SQ กับ AQ

ดังนั้น การจัดการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ให้ดีต้องเริ่มต้นจากคนในองค์กร หากคนในองค์กรสามารถพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ของตัวเองได้ดีก็จะสามารถนำพาองค์กรจัดการกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ที่จะมากระทบกับองค์กรได้ดีเช่นกัน (มณฑรา ธรรมบุศย์, 2544, หน้า 16)

ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทีมและองค์กร ซึ่งความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ก็เป็นตัวกำหนดความสามารถขององค์กรที่ยืนหยัดและฟันฝ่าต่อภาวะความทุกข์ยาก และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรโดยช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลดังนี้ (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551, หน้า 353-364)

1. องค์กรสามารถที่จะปรับตัวและฟื้นตัวจากวิกฤติไปได้ด้วยความอดทน ด้วยความมั่นคงเมื่อต้องจัดการและสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างแนวคิดขององค์กรให้เป็นองค์กรที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรก็ต้องอาศัยความอดทนจึงจะสามารถที่จะยืนหยัดต่อไปได้ ดังเช่น บริษัทโมโตโรล่า ที่สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยให้พนักงานรายงานผลข้อมูลย้อนกลับ ปีละ 4 ครั้ง ซึ่งข้อมูลที่ได้ถูกนำมาปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Stoltz, 1997)

เห็นได้ว่า การปรับตัวที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มพูนความรู้ การกลับมาใหม่หรือการกลับมาเข้มแข็งอีกครั้งขององค์กร รวมทั้งการพูดคุยอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ความสามารถเหล่านี้มาพร้อมกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551, หน้า 356)

2. ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ เพราะองค์กรที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง จะค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเมื่อเจอกับอุปสรรค ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการฟื้นตัวของไครสเตอร์ คือ การประดิษฐ์มินิแวน ที่เป็นวิธีการที่ฝ่าวิกฤติโดยออกแบบอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและศิลปะแบบใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Stoltz, 1997) สอดคล้องกับก็เดียน (Gedeon, 1997) ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ประกอบการเพื่อศึกษาความเข้มแข็งที่สนับสนุนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคซึ่งสัมพันธ์กับการควบคุมสถานการณ์และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาองค์กรเพื่อฟันฝ่าอุปสรรค ในการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความยอมรับในการเปลี่ยนแปลงความคิดให้เป็นสิ่งประดิษฐ์ที่มีตัวตนแม้จะมีอุปสรรคหรือสิ่งที่ท้าทายต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่า องค์กรที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงจะค้นหาวิธีการทำงานขึ้นมาใหม่ เรียกได้ว่า องค์กรที่มี AQ สูง จะมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อเผชิญกับภาวะวิกฤติ (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551, หน้า 358)

3. สุขภาพขององค์กร องค์กรจะมีระบบภูมิคุ้มกันซึ่งเป็นความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยเรียกว่าเป็นสุขภาพองค์กรที่มีความสามารถของหน้าที่ กระบวนการ ระบบ และบุคคลขององค์กรที่สามารถทำงานอย่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีความซื่อสัตย์ต่อกันอย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องกับสุระ อภิญาภิบาล (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ พบว่า ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี ความเชื่ออำนาจภายในตน ลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และกนกพร ส่องศรี (2551) ที่ศึกษาชาวอาร์มณและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ระดับปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ชาวอาร์มณมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และขัดติยา นัยาทอง (2551) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาปรากฏว่า รูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคได้ร้อยละ 63 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดคือการมองโลกในแง่ดี รองลงมาคือ การกำกับตนเอง การรับรู้ความสามารถของตน และความเชื่อมั่นในตนเอง

สุขภาพองค์กร เป็นการมองว่าการทนทุกข์อยู่กับความทุกข์ยากก่อนให้เกิดปัญหาสุขภาพ จะเห็นได้ว่าองค์กรเป็นระบบของบุคคลที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน หากองค์กรมีบุคลากรที่มีสุขภาพดี ทำงานตามหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ มองโลกในแง่ดี จะสามารถทำให้องค์กรฟันฝ่ากับวิกฤติไปได้ แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2548, หน้า 359)

4. ผลของการปฏิบัติงานและผลผลิต โดยสรุปได้ว่า องค์กรที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง มีผลการปฏิบัติงานที่องค์กรที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่ำ เช่น สุนิย์รัตน์ เศรษฐการพิทักษ์ (2546) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลความสำเร็จในอาชีพของตัวแทนประกันชีวิต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอีริกา (Erika, 2000) ศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคระหว่างผู้นำทางการศึกษากับผู้นำทางธุรกิจ พบว่า ผู้นำทางธุรกิจและอุตสาหกรรมมีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมและรายด้านสูงกว่าผู้นำทางการศึกษา กล่าวได้ว่า ผู้นำทางธุรกิจและอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่สามารถเผชิญอุปสรรคได้ดี มีความอดทน และยืนหยัดเอาชนะความทุกข์ได้มากกว่า และจะเป็นผู้นำแนวทางด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม สอดคล้องกับกุลรัตน์ สุทธาติย์ชัย (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริหารสินเชื่อและพนักงานเก็บเงินและเร่งรัดหนี้สิน บริษัทเช่าซื้อรถจักรยานยนต์แห่งหนึ่ง กล่าวว่า พนักงานบริหารสินเชื่อและพนักงานเก็บเงินและเร่งรัดหนี้สิน ต้องใช้ความอดทนสูง เพราะต้องให้บริการติดต่อกับลูกค้าหลายประเภท ซึ่งผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนสูงจะรับรู้ว่าคุณอุปสรรคจะคงทนอยู่ในระยะเวลาชั่วคราวเท่านั้น มีความคิดแง่บวกต่อสถานการณ์นั้น ๆ (กุลรัตน์ สุทธาติย์ชัย, 2551, หน้า 95)

ดังนั้น องค์การที่มีบุคลากรที่มีความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคสูงนั้น ผลการปฏิบัติงานขององค์กรก็สูงไปด้วย (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2548, หน้า 362)

5. ความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคขององค์กร ถูกกำหนดโดยผู้นำ (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2548, หน้า 362) ซึ่งสอดคล้องกับปตินา บางกรวย (2550) ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการประเภทที่พบว่า บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการด้านความมั่นคง ความสำเร็จ ความกล้าเสี่ยง ความก้าวร้าวในการแข่งขัน และความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคมิติการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการด้านความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคมิติผลกระทบและมิติความอดทน รวมทั้งพบว่าบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยงกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคมิติความอดทนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

ดังนั้นการอยู่รอดขององค์กรมีผลกระทบโดยตรงต่ออายุขององค์กร ซึ่งเชื่อได้ว่าองค์กรที่มีความกระตือรือร้น มีแรงขับเคลื่อน และฟื้นตัวจากภาวะวิกฤติอย่างรวดเร็วเมื่อเผชิญกับภาวะวิกฤติเท่านั้นที่จะอยู่รอด (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2548, หน้า 363)

จะเห็นได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีอยู่ในตัวของบุคคล ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคมิบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกด้าน ความรู้ที่ได้พบจะต้องพิจารณาว่าอะไรเป็นอุปสรรคขององค์กร และได้ตอบกับปัญหาอย่างสร้างสรรค์ต่อภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนจะแก้ปัญหาแล้วแต่สถานการณ์ของแต่ละคน (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2548, หน้า 364)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิวัฒน์ สารเนตร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า กระบวนการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในฝันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ด้านการเรียนรู้ และพัฒนา ด้านทรัพยากร และงบประมาณ

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน โดยใช้

รูปแบบในการพัฒนา 3 ระดับ คือ ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะปฏิบัติการ และระยะติดตามผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทศวรรณ เพ็งพุ่ม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์อยู่ในระดับมาก และปัจจัยแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงกับประสิทธิภาพโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

จินตนา พุ่มไสว (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาของตนเองและด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ ด้านการควบคุมและด้านการเข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ กลาง สูง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคในระดับสูงส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคด้านความอดทน รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาของตนเอง ด้านการเข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติ และด้านการควบคุมตามลำดับ

ดวงฤดี ภูพลอย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาควิชาอายุรศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งพบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = .224$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถในการเผชิญปัญหาด้านความอดทน สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้โดยมีค่าอำนาจในการทำนายร้อยละ 4.2

กัญญวรัธ ชนะจันทร์ (2552) ได้ศึกษานักตลกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับ 3-5 ดาว ประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร พบว่า ผู้ประกอบการมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายมิติ พบว่า ผู้ประกอบการมีมิติต้นเหตุและความรับผิดชอบ และมีผลกระทบอยู่ในระดับสูง ส่วนมิติการควบคุมและมิติความอดทนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

อาทิตรา โสภณวชิรวงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง อำนาจพยากรณ์ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคลักษณะการอบรมเลี้ยงดูและแรงจูงใจภายในที่มีต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคลักษณะการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดและแรงจูงใจภายในสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ

ณัฐยาพัชร์ ภวานาวิวัฒน์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาว์อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขายบริษัทค้าปลีกแห่งหนึ่ง พบว่า หัวหน้าแผนกขายมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.81 และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความสามารถในการรับมือและอดทนกับความขัดแย้งของปัญหา ความสามารถในการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ความสามารถในการรับรู้ผลกระทบของปัญหา และความสามารถในการควบคุม อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานรวมของหัวหน้าแผนกขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขายได้

พรทิพย์ นาคพงศ์พันธ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคต่างกันมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ และฐิติมา วัฒนโสภาศิริ (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์ในการแก้ปัญหา (AQ) เชาว์อารมณ์ (EQ) จริยธรรมธุรกิจและความเครียดของผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของผู้ประกอบการอยู่ในระดับสูง ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะสนองต่อปัญหาในลักษณะที่มีความอดทนต่อปัญหาได้ดี

กนกวรรณ อบเชย (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบ

ธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสำเร็จอาชีพ อยู่ในระดับสูง ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค แตกต่างกัน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปลีนา บางกรวย (2550) ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการประเภทที่ฟัน ในเขตพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. 2547 ประเทศไทย พบว่า ความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมิติการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการด้านความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมิติผลกระทบและมิติความอดทน รวมทั้งพบว่า บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยงกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมิติความอดทนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทิพาริ กาญจนพิบูลย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีตามายการบริหาร ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค และภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 23.3

พัฒนารัตน์ กล้าหาญ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความผูกพันในวิชาชีพกับความสำเร็จของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า พยาบาลประจำการมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี เพราะเป็นบุคคลที่ใช้ความสามารถเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน สามารถพัฒนาศักยภาพ ทักษะของตนเองให้สูงขึ้นได้ คิดเป็นร้อยละ 63.9

ศรียา เอียดเสน (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค บรรยากาศองค์การและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับบังคับบัญชา โรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับสูง และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จะเป็นได้ว่าหากองค์กรมีระบบบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความชำนาญ และรับรู้ในความสำเร็จของอาชีพ โดยสามารถฝ่าฟันอุปสรรคที่มีอยู่ไปได้จะทำให้ องค์กรย่อมมีประสิทธิผลและสามารถพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้นได้

งานวิจัยต่างประเทศ

นาพิริ (Napire, 2013) ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับรูปแบบ ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในเขตการปกครองของคาซุ พบว่า ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในเขตการปกครองของคาซุ อยู่ในระดับต่ำ และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมกับความสามารถ ในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคไม่มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้รูปแบบความเป็นผู้นำไม่สามารถ สร้างสมการทำนายความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคได้

แบนแทน และคณะ (Bantang et al., 2013) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย ส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของ ตำรวจในเขตสอบสวนแมนนิลา พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของตำรวจ ในเขตสอบสวนแมนนิลาอยู่ในระดับต่ำ และลักษณะนิสัยส่วนบุคคลกับความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคไม่มีความสัมพันธ์กัน และยังพบอีกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คานิวิล (Canivel, 2010) ได้ศึกษาความศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคของภาวะผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูใหญ่มีความสามารถในการ ฟันฝ่าอุปสรรคทั้งสี่ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ ด้านความอดทน อยู่ในเชิงบวก และประเมินว่าจะมีผลต่อการใช้เวลาดำเนินการเกี่ยวกับการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค และหากผู้นำต้องการที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องไม่ยึดติดอยู่กับรูปแบบผู้นำ เพียงรูปแบบเดียว แต่ต้องใช้แบบผู้นำตามสถานการณ์ และพบอีกว่าสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า อุปสรรคของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับการนำของผู้นำ

มาริสซ่า (Marissa, 2009) ได้ศึกษาลักษณะเฉพาะของบุคคลและแบบผู้นำกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน กับความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของหัวหน้างานวิชาการของวิทยาลัยและ มหาวิทยาลัยในภาคเงินทุนแห่งชาติ พบว่า ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ตอบแบบสอบถาม มิติด้าน Control, Ownership, และ Reach อยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่าพวกเขาสามารถ ควบคุมความสามารถในการเผชิญฟันฝ่าอุปสรรค ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของอุปสรรค แต่อาจ ไม่สามารถควบคุมตัวเองได้เมื่อสถานการณ์แย่ลง มันหมายถึงว่าพวกเขายังสามารถจำกัดขอบเขต ของความทุกข์ยากได้โดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นของชีวิต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพวกเขามีการ

รับรู้ที่จะจำกัดการรับผิดชอบในการเผชิญหน้าอุปสรรค และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขด้านที่พวกเขามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง เช่นนี้แสดงให้เห็นว่าพวกเขาค่อนข้างรับรู้ถึงความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่จะแผ่ขยายออกไป เป็นไปได้ที่พวกเขาจะไม่มีความท้อแท้

ไพร์ตี้ (Priti, 2009) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการแทรกแซงในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในผู้นำที่มีศักยภาพ พบว่า ในมิติด้านการควบคุมและมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบไม่มีความแตกต่างกันในระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มิติด้านผลกระทบ ขึ้นอยู่กับบุคคลระดับความเครียด ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถที่จะแยกอุปสรรคออกจากการดำเนินชีวิตได้และในมิติด้านความอดทนไม่มีความแตกต่างกันสรุปโดยรวมทุกด้านเป็นมาตรการเชิงปริมาณของคนที่สามารถจัดการกับอุปสรรคได้ตามองค์ประกอบทั้งสี่ด้าน

วิลลาเวอร์ (Villaver, 2005) ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูผู้หญิงในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัด Rizal พบว่า ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของครูรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

วิลเลียมส์ (Williams, 2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองต่อความยากลำบากของครูใหญ่ กับการความสำเร็จของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองต่อความยากลำบากของครูใหญ่กับครู และการรับรู้ความยากลำบากครูใหญ่ในการศึกษา โดยเป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบสลับย้อนความจริง พบว่า ครูที่รับรู้ว่าคุณสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานของเขาได้จะมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่หรือครูกับความสำเร็จของนักเรียน นั่นคือ การตอบสนองต่อความยากลำบากของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในโรงเรียน การรับรู้ประสิทธิภาพของครู และความสำเร็จของนักเรียน

มาร์คแมน (Markman, 2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพเฉพาะทางที่สร้างธุรกิจเป็นของตนเองจำนวน 199 คน ผลการศึกษาพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค โดยรวมอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมตนเองและสถานการณ์และด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมตนเองและสถานการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลาว และชาฟเฟอร์ (Lau & Shaffer, 2002) ได้ทำการศึกษาถึงขีดความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในอาชีพด้านจิตใจ (ได้แก่ การรับรู้ว่ารายได้มีความเพียงพอและมีความพึงพอใจในอาชีพ) ของผู้ประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ

ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศฮ่องกง ผลการศึกษาพบว่า 1) จัดความสามารถของผู้ประกอบการในด้านผลการปฏิบัติงานและ โอกาสในการก้าวหน้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ 2) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำธุรกิจกับความสำเร็จในอาชีพ และ 3) บุคลิกภาพด้านการมีความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการ เฝ้าระวังและฟื้นฟูอุปสรรคกับการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท Deloitte & Touche (D & T) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานใหม่จำนวน 124 คน ผลการวิจัย พบว่า คะแนนความสามารถในการเฝ้าระวังและฟื้นฟูอุปสรรคของพนักงานใหม่ของ D & T มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวกและเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง ที่ D & T ซึ่งคนที่มีความสามารถในการเฝ้าระวังและฟื้นฟูอุปสรรคสูงกว่าเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าคนที่ มีความสามารถในการเฝ้าระวังและฟื้นฟูอุปสรรคต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความสามารถในการเฝ้าระวังและฟื้นฟูอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของบริษัท Diversified Collection Service, Inc (DCS) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานในบริษัท Diversified Collection Service จำนวน 450 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเฝ้าระวังและฟื้นฟูอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานภายใน DCS ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้น สตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ยังได้ทำการศึกษาระดับของความสามารถในการเฝ้าระวังและฟื้นฟูอุปสรรค กับความเป็นผู้บริหารของสถาบันเทคนิค Rainzenare กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารใน สถาบันเทคนิค Rainzenare จำนวน 199 คน โดยใช้แบบวัดความสามารถในการเฝ้าระวังและฟื้นฟู อุปสรรคจำนวน 56 ข้อ ของ Stoltz ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเฝ้าระวังและฟื้นฟูอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการควบคุมอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้น และความสามารถใน การนำตนเองเข้าไปแก้ไขในสถานการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นยังพบว่า การศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการควบคุมอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายได้มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการนำตนเองเข้าไปแก้ไข ในสถานการณ์และด้านความสามารถในการอดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และอายุมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการนำตนเองเข้าไปแก้ไขในสถานการณ์ และความสามารถในการควบคุมอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดทฤษฎีความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคกับประสิทธิผล พบว่า ความสามารถ ในการฟื้นฟูอุปสรรคมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากความสามารถในการฟื้นฟู อุปสรรคสามารถทำนายความสำเร็จของสิ่งต่าง ๆ ได้ และช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาปรับปรุง

การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคกับประสิทธิผลโรงเรียน และสร้างสมการถดถอยพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนจากความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University