

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
EMOTIONAL INTELLIGENCE OF ADMINISTRATORS
IN BASIC EDUCATION SCHOOL

กัลยมน อินทุสุต¹

ศิริชัย ชินะดังกูร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ผลการยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยโรงเรียนประถมศึกษา 120 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 480 คน ใช้แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเชื่อมั่น 0.987 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในการยืนยันรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้
1) ภาวะผู้นำ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การสร้างสมรรถนะทีมงาน 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) การมีความสุขในชีวิต และ 7) การตระหนักในอารมณ์ตนเอง
2. รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างสมรรถนะทีมงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ
3. ผลการยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และถูกต้องครอบคลุม สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย

Abstract

The purposes of this research were to determine: 1) the components of emotional intelligence of administrators in basic education school 2) the model of emotional intelligence of administrators in basic education school and 3) the confirmation model of emotional intelligence of administrators in basic education school. Samples and instruments used in the research include : 1) 9 specialists and related persons using semi-structured interviews ; 2) 120 basic education schools and the respondents were school directors, academic department's chiefs, teachers and school board committee's chairpersons using questionnaires with the reliability of 0.987; and 3) 5 specialists using opinionnaire. The statistics for analyzing the data were

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์. ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, path analysis and content analysis.

The results of this research found that:

1. The components of the emotional intelligence of administrators in basic education school were 1) leadership, 2) interpersonal relationship, 3) team capability, 4) social responsibility, 5) change agent, 6) happiness, and 7) self awareness.
2. The model of the emotional intelligence of administrators in basic education school was a multivariate causal relationship model consisted of 7 principal components, namely leadership, interpersonal relationship, social responsibility, change agent, happiness, and self awareness which affected team capability in both direct and indirect effect significantly.
3. The confirmation model of emotional intelligence of administrators in basic education school was found propriety, feasibility, utility and accuracy with the theory, principles and concept of the research.

บทนำ

การบริหารจัดการในปัจจุบัน เป็นยุคของการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลง ท่ามกลางกระแสความไม่แน่นอนนี้ จึงเป็นเรื่องยากที่จะบริหารงานให้สำเร็จด้วยตัวเอง การบริหารงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมตามลักษณะงาน และผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันไป ทำให้ผู้บริหารนอกจากที่ต้องมีทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นเรื่องของสติปัญญาแล้ว ยังต้องฝึกฝนทักษะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การปรับตัวที่ดี ลดเครียด สร้างสุข เพื่อที่จะให้ผลงานดี และตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2551: 251) จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญมากและจำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ นักจิตวิทยาและนักวิจัย ตลอดจนผู้นำทั้งหลายในปัจจุบันได้ให้ความสนใจ และยอมรับถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับความมีประสิทธิภาพของมนุษย์ในอดีตที่ผ่านมา คนเราเปรียบเทียบความฉลาด และความคาดหวังความก้าวหน้าทางการทำงานจากเชาว์ปัญญา (IQ) แต่ปัจจุบัน ความคิดนี้ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าจริงเพียงครั้งเดียว นักจิตวิทยาเชื่อว่าเชาว์ปัญญาเป็นส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น แต่ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) จะเป็นส่วนที่ผลักดันให้เราประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2545:8)

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้าง

ความรู้สึกที่ดี เกื้อกูลความคิด รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ เข้าใจอารมณ์ แยกแยะ วิเคราะห์อารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดีในทางที่จะส่งเสริมให้สุขภาพจิตและปัญญาดี สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม (Mayer and Salovey, 1997: 3-31) โกลแมนและคณะ (Goleman, Boyatzis and McKee, 2004:20) ศึกษาพบว่า ทักษะทางเทคนิค (ความฉลาดทางสติปัญญา) และความฉลาดทางอารมณ์ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน และยิ่งไปกว่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์จะมีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้นในระดับผู้บริหารที่มีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ซึ่งหมายความว่า บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงเท่าใด ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ก็จะยิ่งเป็นสิ่งที่ยืนยันความเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งของการประสบความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเกิดจากความสามารถเรียนรู้สภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง ไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถรู้สึ้อารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง และมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นจนสามารถมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543:19)

ในการบริหารจัดการศึกษานั้น จะต้องบริหารจัดการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่ง

เป็นกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของประเทศไทยอย่างมาก ถือได้ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาในหลายด้านพร้อม ๆ กัน เช่น การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปการเรียนรู้ และการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการ เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำของสถานศึกษาทั้งสิ้น เพราะผู้บริหารต้องเผชิญกับบทบาทภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ซับซ้อน แปลกใหม่ และท้าทายต่อการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงาน บริหารคน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากงานภายในโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และในขณะเดียวกันยังต้องปฏิบัติตามนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนอีกด้วย ดังนั้นงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีขอบเขตกว้างมาก การที่จะบริหารงานทั้งหมดพร้อม ๆ กัน จึงเป็นภาระหน้าที่อันหนักของผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน บริหารคนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจากผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางสติปัญญา และความเชี่ยวชาญเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ จำเป็นจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เข้ามาเป็นส่วนประกอบในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการตนเอง และสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี (Goleman, 1998: 319) ความฉลาดทางอารมณ์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเท่านั้น จึงจะสามารถบริหารงานได้ดีกว่าคนที่มีเพียงแต่สติปัญญาสูงแต่ความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ (วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลย์, 2545: 149-158) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์จะ

ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนเฉพาะภายในตนเองและส่วนที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น กับส่วนที่รู้และแสดงออก ซึ่งทั้งสองส่วนนี้ต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกัน จะช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพของความเป็นผู้นำให้มีศิลปะในการรู้จักใช้คน และครองใจคน เปิดโอกาสให้ผู้บริหรได้เรียนรู้และพัฒนาคน สามารถควบคุมอารมณ์ทางลบของตนเองได้ อ่านความรู้สึกความต้องการของผู้คนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ โน้มน้าวทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความสุขในการแก้ไขความขัดแย้งในที่ทำงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้มีความรักงาน รักองค์กร สร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวหน้า จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์เป็นอย่างไร ซึ่งผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

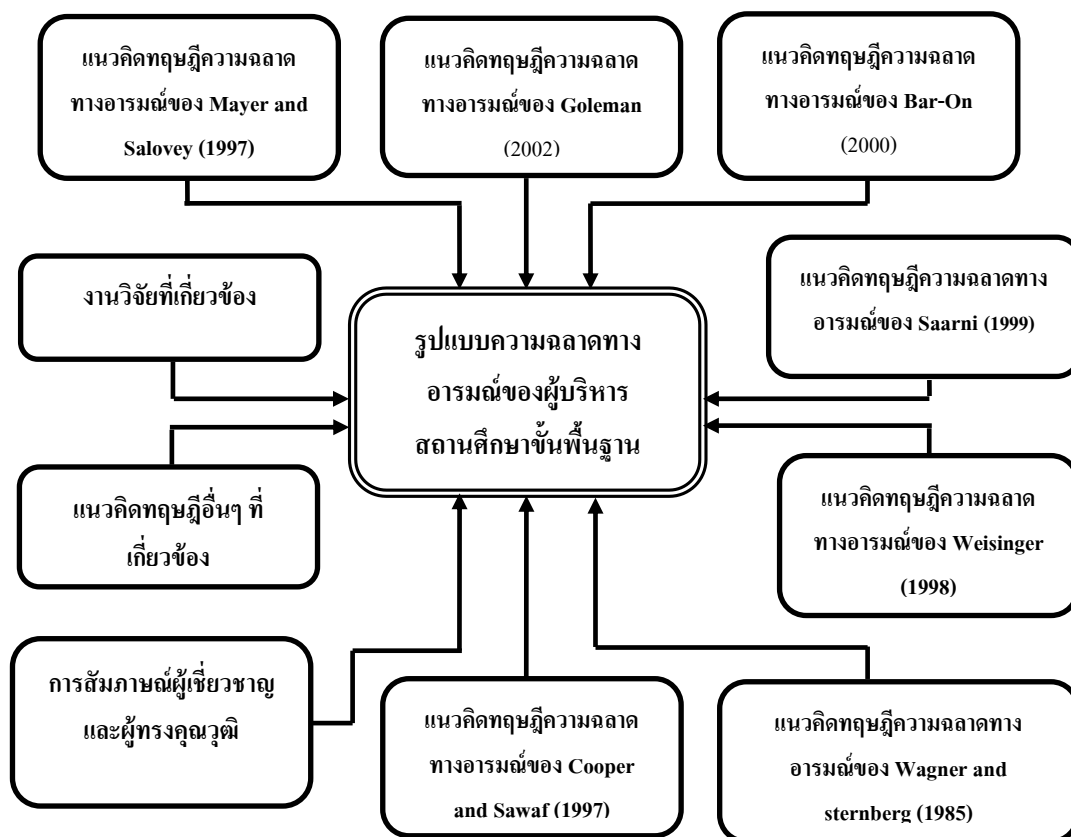
1. เพื่อทราบองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทราบรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทราบผลการยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ
2. รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นความสัมพันธ์ของพหุองค์ประกอบ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

แผนแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental, case study design) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ วารสาร ข้อมูล สถิติ การวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เกี่ยวกับองค์ความรู้มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาระดับนโยบาย

จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ (interactive interview) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา และนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำตัวแปรองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากขั้นที่ 1 มาจัดทำเครื่องมือวิจัยในลักษณะแบบสอบถาม (questionnaire) นำเครื่องมือการวิจัยไปตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป และนำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่

ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 9 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 36 คน นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1984: 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล แล้ววิเคราะห์หาลักษณะประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นนำองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ค้นพบ นำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis) เพื่อหารูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การยืนยันรูปแบบที่เหมาะสม นำรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ในขั้นตอนที่ 2 มาตรวจสอบ ยืนยันรูปแบบ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของรูปแบบที่ โดยวิธีให้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เทคนิคแบบชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Future Research : EFR) ซึ่งผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบที่ได้ มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบยืนยัน ในประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ข้อวิพากษ์ เพื่อปรับปรุงให้ได้รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 29,054 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 120 โรงเรียน กำหนดตามตารางของ Yamane (1970:886) ที่ระดับความ

คลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนเดียวกันโรงเรียนละ 1 คน และ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 480 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) เป็นระดับเขตตรวจราชการ จังหวัด และเขตพื้นที่การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือ 3 ประเภท คือ

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการค้นคว้าเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. แบบสอบถาม (questionnaires) เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสอบถาม ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. แบบสอบถามความคิดเห็น ใช้เพื่อตรวจสอบยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยตรวจสอบด้วยวิธี Ethnographic Future Research : EFR ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ในการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา

2.2 การวิเคราะห์คะแนนคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ และวิเคราะห์ค่าระดับคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970: 190)

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการยืนยันรูปแบบที่เหมาะสมของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการศึกษา

1. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้าง

สมรรถนะทีมงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง

2. รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพระองค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบ ผลจากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีตัวแปรต้นมี 6 องค์ประกอบประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง ส่วนตัวแปรตาม คือ การสร้างสมรรถนะทีมงาน เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า อิทธิพลทางตรงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างสมรรถนะทีมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ การตระหนักในอารมณ์ตนเอง

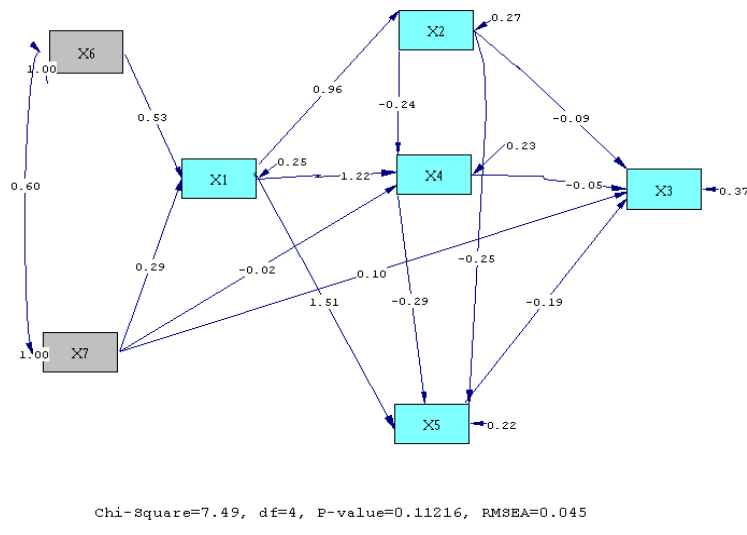
อิทธิพลทางอ้อมที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างสมรรถนะทีมงาน คือ การมีความสุขในชีวิตโดยส่งผ่านการตระหนักในอารมณ์ตนเองส่งผ่านไปยังภาวะผู้นำ แล้วส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันการตระหนักในอารมณ์ตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างสมรรถนะทีมงาน โดยส่งผ่านไปยังความรับผิดชอบต่อสังคม ในขณะที่เดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างสมรรถนะทีมงาน โดยส่งผ่านไปยังความรับผิดชอบต่อสังคมและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความรับผิดชอบต่อสังคมก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างสมรรถนะทีมงาน โดยมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนั้น การวิเคราะห์ความสอดคล้องของความกลมกลืนระหว่างโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi - Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 7.49 ($P = 0.11216$) แสดงให้เห็นความไม่แตกต่าง หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ยังสามารถพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องอื่น ๆ ได้อีก เช่น Goodness of fit Index (GFI) และ Adjusted Goodness of fit Index (AGFI) มีค่า

เข้าใกล้ 1 คือค่า GFI = 1.00 และค่า AGFI = 0.97 ค่า Root Mean Squared Residual (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0088 และค่า Standardized Root Mean Square Residual (standardized RMR) มีค่าเข้าใกล้ 0 และไม่เกิน 0.08 ซึ่งในนั้นมีค่าเท่ากับ 0.0015 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.045 ซึ่งมีค่าระหว่าง 0 – 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีเปรียบเทียบโมเดลพื้นฐานกับ โมเดลตามทฤษฎี/ ตามสมมติฐาน (Comparative fit) ซึ่งประกอบด้วย ค่า Normed Fit Index

(NFI), Comparative Fit Index (CFI) และ Incremental Fit Index (IFI) ซึ่งมีค่า 1.00 และค่า Relative Fit Index (RFI) = 0.99 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีรูปแบบดังนี้



- X₁ ภาวะผู้นำ
- X₂ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- X₃ สมรรถนะทีมงาน
- X₄ ความรับผิดชอบทางสังคม
- X₅ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- X₆ การมีความสุขในชีวิต
- X₇ การตระหนักในอารมณ์ตนเอง

แผนภูมิที่ 1 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ผลการยืนยันและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยวิธีการ Ethnographic Future Research : EFR โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้พิจารณาประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ ผลการตรวจสอบพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การ

สร้างสมรรถนะทีมงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง และมีความเห็น ว่ารูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความชัดเจน เพราะมีตัวแปรต้น ตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกัน เข้าใจได้โดยง่าย และมีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีความถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงต่อไป นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า เมื่อได้พิจารณาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว พบว่า มีความครอบคลุมทั้งในส่วนของการ

ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองและในส่วนของสังคมที่ตนเองต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง และองค์ประกอบที่นำเสนอมานั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหาร และแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในโรงเรียนที่จะใช้หลักคิดและทฤษฎีในการบริหาร และพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร คือ การทำงานเป็นทีมและการสร้างสมรรถนะทีมงาน ในปัจจุบันนั้น การจะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การติดต่อประสานงาน การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูได้แล้ว การทำงานก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น และถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตน ผู้ร่วมงานจะเกิดความสุขสบายใจ มีความพร้อมและความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีแต่ความฉลาดทางสติปัญญา แต่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน จะส่งผลให้ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จอย่างที่ต้องการได้ ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่ง ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความสุขทั้งในครอบครัวของตนและในการทำงาน ช่วยเสริมบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำที่ดี สามารถบริหารงานด้วยความเชื่อมั่น และพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จจนสามารถเป็นต้นแบบขององค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน บ้าน วัด ผู้ปกครอง ทำให้เกิดวงจรกลไกขานมิตรขึ้น จะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลโดยแยกออกเป็น 3 ประเด็น คือ องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ

ผลการยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างสมรรถนะทีมงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากที่มาขององค์ประกอบได้ถูกสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน แล้วมาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครู และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ตามกระบวนการทางสถิติ จึงได้ 7 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของสโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer, 1997: 3-31) ที่ได้นำเสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็นประเด็นหลักได้ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง 2) การจัดการอารมณ์ 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง 4) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น และ 5) การรักษาสัมพันธ์ภาพ นอกจากนี้ โกลแมนและคณะ (Goleman, Boyatzis and McKee, 2002: 327-332) ได้ศึกษาและกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ตนเอง 2) การประเมินตนเองได้ถูกต้อง 3) ความมั่นใจ 4) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 5) ความโปร่งใส 6) ความสามารถปรับตัว 7) มุ่งผลสัมฤทธิ์ 8) ความคิดริเริ่ม 9) การมองโลกในแง่ดี 10) การเข้าใจผู้อื่น 11) ความตระหนักรู้ด้านองค์กร 12) ด้านการบริการ 13) การสร้างแรงจูงใจ 14) การใช้อำนาจอิทธิพล 15) การพัฒนาผู้อื่น 16) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง 17) การบริหารความขัดแย้ง และ 18) การสร้างทีมงานและความ

ร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับ บาร์ออน (Bar-On, 2000: 108) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งเป็น 15 คุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตน 2) การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตน 3) ความมั่นใจหนักแน่น 4) การเป็นอิสระ 5) การประจักษ์แจ้งแห่งตน 6) การรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา 7) ความรับผิดชอบทางสังคม 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี 10) มีความยืดหยุ่น 11) แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี 12) ทนต่อความเครียดได้ดี 13) ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี 14) มองโลกในแง่ดี และ 15) มีความสนุกสนาน เบิกบานใจ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมตามลักษณะขององค์ประกอบที่อธิบายได้ตามเกณฑ์และเหตุผลข้างต้น เมื่อผู้วิจัยพิจารณารายขององค์ประกอบ พบว่า

1.1 องค์ประกอบด้าน ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.508 – 0.667 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 12.598 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.498 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถคล้อยตามและแนะแนวทาง เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ร่วมงานยอมรับและปฏิบัติตามแนวทาง เน้นการทำงานเป็นทีม ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ ยูคัล (Yukl, 2002: 10) ที่ได้อธิบายภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยากของภาระกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เช่นเดียวกับ ดาฟท์ (Daft, 2005: 49) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดี หมายถึง ผู้ที่มีความมุ่งมั่น พยายาม (High energy) มีความกระตือรือร้น รักองค์การ (Passion) มีทัศนคติเชิงบวก (Positive attitude) จิตใจดี (Inner peace) มีวัตรปฏิบัติที่ดี (Strong family life) และมุ่งมั่นในการทำแต่สิ่งที่ดี (Focus on doing the things

right) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนด้วย ถ้าผู้บริหารรู้จักนำความมีภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงานให้ถูกกับสภาพของสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าการบริหารมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่างๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์

1.2 องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.506 - 0.637 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 7.706 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 6.422 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกซึ่งความสามารถในการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น มีความสามารถในการเข้าใจ เห็นอกเห็นใจความรู้สึกผู้อื่น ได้ดี เข้าใจและยอมรับบุคคลต่าง ๆ ที่มาจากความหลากหลายทางภูมิหลังและวัฒนธรรมได้ดี ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีความทุกข์เดือดร้อนจากปัญหาต่าง ๆ ให้พ้นจากความเดือดร้อน ความทุกข์นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1983: 119-120) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงพื้นฐานของบุคคลและการอยู่ร่วมกันในกลุ่ม สิ่งที่ดีขึ้นต่อทักษะนี้อย่างยิ่ง ได้แก่ ความเข้าใจตนเองและการยอมรับและเห็นคุณค่าความสำคัญของบุคคล ความหนักแน่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานที่ครอบคลุมถึงความเข้าใจในทักษะสำหรับผู้นำ บางครั้งเรียกว่าทักษะในการครองคน อาทิเช่น ทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ การเข้าใจการทำงานของกลุ่มคน การจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มทำงาน ทำนองเดียวกับ อาโนล์และ บ็อกส์ (Arnold and Boggs, 1999: 335) ที่กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้น เพื่อดำรงรักษาดน ซึ่ง การที่ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน คอยให้ความห่วงใย ให้ความสนใจ ความเห็นอกเห็นใจ ยินดีที่จะช่วยเหลือ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดำเนินไปอย่างราบรื่น ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะในยุคการปฏิรูปการศึกษาที่มีภาระงานในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จด้วยดี และจะเป็นปัจจัยนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 องค์ประกอบด้านการสร้างสมรรถนะทีมงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.535 – 0.626 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 6.140 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.117 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การสร้างสมรรถนะทีมงานเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับโกลแมน (Goleman, Boyatzis and Mckee, 2002: 327-332) กล่าวว่า การสร้างสมรรถนะทีมงานเป็นความสามารถในการทำงานแบบทีมของผู้นำ ช่วยสร้างบรรยากาศของการให้ความ

ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน โดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการทำงานกลุ่มจะกลายเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเห็นถึงการให้ความยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือที่ดีที่สมาชิกพึงมีต่อกัน ส่งผลให้สมาชิกเกิดความรู้สึกดีหรือรัก เต็มใจที่จะร่วมผูกพัน และผู้นำจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการเป็นผู้หล่อหลอมและเป็นกาวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าเพียงแค่รับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว ทำนองเดียวกับ เดวิส (Davis, 1997: 446 - 447) ที่กล่าวว่า ผู้นำทีมที่ดีต้องมีเทคนิคในการจูงใจ เอาใจใส่ทีม เพิ่มพูนความรู้ให้สมาชิกมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิก มีความรอบรู้ในการปฏิบัติงานและการติดตามผล ดังนั้น การสร้างสมรรถนะทีมงานเป็นกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของกลุ่มบุคคล โดยริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่การพัฒนาทีมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจุดเน้นของการสร้างสมรรถนะทีมงานอยู่ที่การให้บุคคลทำงานร่วมกัน เพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

1.4 องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.549 - 0.602 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 5.727 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.772 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกและมีอิทธิพลต่อครู เพื่อนร่วมงาน และชุมชนด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานและการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ออน (Bar-On, 2000: 108) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความสามารถที่จะแสดงตนในการให้ความร่วมมือที่จะทำสิ่งต่าง ๆ สำหรับผู้อื่น สนับสนุนกฎเกณฑ์ทางสังคม และสร้างสรรค์ปรับปรุง

ชุมชนในสังคมนั้น ๆ มีจิตสำนึกต่อสังคมและเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น และ สอดคล้องแนวคิดของ เซอร์จิ โอวานนิ (Sergiovan, 1992: 59) ได้กล่าวเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในบริบทของการจัดการศึกษา โดยผู้นำควรเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งต่อความผาสุกของ โรงเรียนและชุมชน โดยไม่ใช่เฉพาะแต่ครู นักเรียนเท่านั้น แต่ต้องเอาใจใส่ต่อโรงเรียนและชุมชนในฐานะที่เป็นครอบครัวอีกด้วย เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นภาระรับผิดชอบ ดังนั้น รับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและสังคม การบำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคม การช่วยคิดและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม และการให้ความรู้ ความสนุกสนานเพลิดเพลินแก่ประชาชนตามความสามารถของตน และกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเอาแก่นแท้ของสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ จะมีอิทธิพลที่จะสนใจในการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมของผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ทั่วไปในการดำเนินชีวิต

1.5 องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.522 – 0.624 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 5.330 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.441 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเซอร์โต (Certo, 1997: 298) ให้ทัศนะว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นกระบวนการปรับปรุงสภาพปัจจุบันขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในขณะที่ ประกอบ คุณารักษ์ (อ้างถึงใน สมบูรณ์ นนท์สกุล, 2548: 51) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะประสบ

ผลสำเร็จหรือไม่จะต้องขึ้นอยู่กับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีเหตุผล มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถนำเหตุผลความรู้ความสามารถไปใช้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำที่สอดคล้องในยุคปฏิรูปที่มีการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้และคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ มีความคิดชัดเจนที่จะนำบุคคลทั่วไปไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยศักยภาพและสมรรถนะอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถประยุกต์วิธีการต่าง ๆ โดยที่ผู้นำต้องทำตนให้เป็นผู้นำเลื่องลือและไว้วางใจ มีจริยธรรม สร้างวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

1.6 องค์ประกอบด้านการมีความสุขในชีวิต เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.520 – 0.529 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 5.323 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.436 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การมีความสุขในชีวิตเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความพึงพอใจกับชีวิตตนเอง มีการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต มองโลกในเชิงบวก สิ่งเหล่านี้เป็นความสามารถที่จะมีความสุขกับชีวิตทั้งในชีวิตการทำงานและในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ออน (Bar-On) กล่าวว่า การมีความสุขเป็นความสามารถที่จะมีความสุข สนุกสนานกับตัวเองและผู้อื่น รู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขกับโอกาสต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกสำราญ สนุกสนานและกระตือรือร้น รวมถึงความสามารถในการมองด้านที่ดีของชีวิตและมีทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลัง

เผชิญกับสิ่งเลวร้าย สอดคล้องกับ เทอดศักดิ์ เดชคง (2545: 18) กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชามีความสุขในการชีวิต มีคุณลักษณะของการมองโลกในแง่ดีจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานได้ เพราะผู้ที่มีการมองในแง่ดีจะมีความคาดหวังในทางบวก ซึ่งจะเป็แรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ดังนั้น การมีความสุขในชีวิตถือว่าเป็นจิตวิทยาเชิงบวก ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกมีความสุขในชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัวและในการทำงานแล้ว จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มองปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย มีการมองโลกในแง่ดี และการน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวจะทำให้การใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียงและมีเหตุผล ทำให้ชีวิตมีคุณค่า การมีความสุขในชีวิตจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

1.7 องค์ประกอบด้านการตระหนักในอารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 7 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.533 - 0.711 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 5.091 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.243 ซึ่งอธิบายถึงความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การตระหนักในอารมณ์ตนเองเป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองในขณะนั้น รู้สาเหตุของการเกิดอารมณ์นั้น สามารถแยกแยะอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ ได้ สามารถบอกถึงความรู้สึกของตนได้ตามจริง และมีความยืดหยุ่น สามารถปรับความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 2002: 327-332) กล่าวว่า การตระหนักตัวเอง (Self – awareness) เป็นความสามารถของผู้นำที่อ่านอารมณ์ของตนออก จึงพยายามควบคุมและปรับกลไกภายใน เพราะเข้าใจว่าถ้าตนแสดงความรู้สึกเช่นนั้น

ออกไปทันทีทันใด จะส่งผลกระทบต่อคนรอบข้างและงานที่อย่างไร ผู้นำที่มีสมรรถนะนี้สูงจะสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดี จึงพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้โดยฉับพลัน ผู้นำที่สามารถตระหนักรู้ตนเองได้ดีมักเป็นคนที่ตรงไปตรงมาและจริงใจ กล่าวพูดอย่างเปิดเผยถึงสภาพอารมณ์ของตนและยอมรับผิดถ้าตนแสดงออกไปไม่เหมาะสม ทำนองเดียวกับ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2545: 15) ที่กล่าวว่า การตระหนักรู้ตนเอง เป็นการรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเอง รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติที่สามารถรับรู้และตระหนักได้ว่า ขณะนี้กำลังทำอะไร รู้สึกอย่างไรตลอดจนสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น การตระหนักในอารมณ์ตนเองจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ การที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการตระหนักในอารมณ์ตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนได้อย่างเหมาะสม และถูกต้องตามกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการเผชิญอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนเองได้ สามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดี พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้โดยฉับพลัน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถชี้นำความคิดการกระทำของตนเพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

2. รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างสมรรถนะทีมงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่ารูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นความสัมพันธ์ของพหุองค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ทั้งเชิงประจักษ์และเชิงตรรกะ พบว่า องค์ประกอบทุกตัวส่งผลต่อองค์ประกอบการสร้างสมรรถนะทีมงาน โดยที่ องค์ประกอบการสร้างสมรรถนะทีมงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำที่ผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แล้วการมีความสุขในชีวิตมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อภาวะผู้นำและการมีความสุขในชีวิตด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จในระดับองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว แต่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกัน ประสานงานกันระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2543: 1) ให้ทัศนะว่า ในโลกของการทำงานในปัจจุบันจะเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ต้องมีการติดต่อประสานงาน เพื่อให้แต่ละฝ่ายขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ โดยเฉพาะในศาสตร์ของการบริหาร ผู้บริหารที่มีความเก่งงานเพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ หากยังต้องมีความเก่งคนประกอบด้วย เพราะปัญหาที่สร้างความยุ่งยากลำบากใจในการทำงานมักมาจากผู้ร่วมงานมากกว่าตัวงานจริง ๆ ทำนองเดียวกับ ประชุม โพธิกุล (มปป.: 12-14) ที่ให้ทัศนะว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีความสามารถ โดยเฉพาะการสร้างสัมพันธ์กับบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารจะทำให้เกิดเอกภาพและจิตวิญญาณของทีม การสร้างความสัมพันธ์มีความไว้วางใจและนับถือกัน ทำให้องค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสอดคล้องกับ โสภะ พิมพ์ศิริ (2546:

90) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในด้านสมาชิกทุกคนในทีมงานเต็มใจช่วยเหลือกันและกัน และสมาชิกในทีมงานมีความสุขกับการทำงาน เพราะการทำงานให้มีประสิทธิผลนั้นต้องเน้นที่ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ความรับผิดชอบทางสังคมยังส่งผลต่อการสร้างสมรรถนะทีมงาน ดังที่ วิชัย มีระหันนอก (2547: 146) ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะมีการปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู อาจารย์ ในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลต่อการสร้างทีมงาน และช่วยเสริมสร้างพลังในการทำงานแก่ครู อาจารย์ในโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเชื่อว่าการปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู อาจารย์ในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องย่อมสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจใจกัน และส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ นอกจากนี้การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งผลต่อสมรรถนะทีมงาน สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ และ ชัยยศ สันติวงศ์ (2543: 834) ศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเปลี่ยนจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในแง่ของโครงสร้าง กระบวนการ ปัจจัยการผลิต และผลผลิตไปสู่อีกสภาพหนึ่งในอนาคตที่กำหนดไว้ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดเจริญเติบโตก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ความตระหนักในอารมณ์ยังส่งผลต่อการสร้างสมรรถนะทีมงาน สอดคล้องกับ ช่อเพชร เบ้าเงิน (2545: 4) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองนั้นมีความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จของงานมากที่สุด จึงมีความต้องการเสริมสร้างการตระหนักรู้ตนเองเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับ อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550: 157) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านตระหนักรู้ตนเองจะมีผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน กล่าวคือ ผู้นำที่ตระหนักถึงอารมณ์

ความรู้สึกละอายใจของตนเอง เมื่อมีปัญหาคับข้องใจ ไม่พอใจ ก็สามารถบำบัดอารมณ์ของตนเองได้ถูกวิธีส่งผลให้การแสดงออกต่อสมาชิกทีมได้อย่างเหมาะสม ไม่แสดงอารมณ์เกรี้ยวกราด โดยปราศจากความยั้งคิดหรือควบคุมตนเองได้ สมาชิกทีมจะรับรู้อารมณ์ของผู้นำในทางบวกและเกิดความสามัคคีในการทำงาน เนื่องจากผู้นำจะเป็นผู้มีเหตุผล สามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เช่นเดียวกับ รัชนิ ปนศิริวัฒนกุล (2549: 61) ที่กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ด้านความตระหนักรู้ตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทีมงาน โดยกล่าวว่า การรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง บอกได้ว่าขณะนี้รู้สึกอย่างไร รู้ถึงเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ขอมรับข้อบกพร่องของตนเองได้ เปิดใจพิจารณาเพื่อหาโอกาสปรับปรุงหรือเป็นข้อเตือนใจในการระมัดระวังการแสดงอารมณ์มากขึ้น รับผิดชอบกับอารมณ์ที่เกิดขึ้น สามารถจัดการกับอารมณ์โกรธ ความหงุดหงิด ควบคุมตนเองให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องควรได้ เป็นผู้มีควมรับผิดชอบ สามารถรับฟังความคิดและข้อมูลใหม่ ๆ และปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีมและการสร้างสมรรถนะของทีมที่จะต้องรู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ควบคุมตนเองในขณะที่ต้องทำงานร่วมกับทีมงาน

ดังนั้น จากผลการวิจัยที่พบว่าทุกองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบการสร้างสมรรถนะทีมงานทั้งโดยอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม สามารถอธิบายได้ว่า จากการทำงานในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่จะก้าวไปสู่สังคมความรู้ (Knowledge Society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลายของงาน ดังนั้น ความสำเร็จของโรงเรียนจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเพียงคนเดียว ผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้มีประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง ผู้บริหารจึงต้องรู้จักการจัดแบ่งงาน การมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานแทน เพราะต้องอาศัยความสามารถของบุคคลและความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคลในโรงเรียน ผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและพร้อมจะทำงานเป็นทีม และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีมงาน โดยที่ผู้บริหารต้องปรับตัวจากหัว

หน้าที่คอยสั่งงานเพียงอย่างเดียวมาทำหน้าที่ในการชี้แนะ สอนงาน ควบคุม และร่วมทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการสร้างทีมงานจะเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของกลุ่มบุคคล โดยริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่การพัฒนาทีมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ซึ่งจุดเน้นของการสร้างสมรรถนะทีมงานอยู่ที่การให้บุคคลทำงานร่วมกัน เพื่อใช้วิธีการในการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักหาวิธีจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ สร้างบรรยากาศที่ดี การสร้างสมรรถนะทีมงานนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำทีมถือว่าเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงาน การสรรหาทรัพยากรที่พอเพียงสำหรับการทำงาน มีการบริหารทีมอย่างมีส่วนร่วม มีการจูงใจและให้ขวัญกำลังใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ การตัดสินใจร่วมกันและบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผู้บริหารในการสร้างสมรรถนะทีมงาน คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เพราะผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง เพื่อที่จะเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและสามารถปรับอารมณ์ของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้แล้วผู้บริหารยังต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องมีความเข้าใจในความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยต้องมีเทคนิคในการจูงใจ การเอาใจใส่ทีม ให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อที่จะมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิก นอกจากนี้แล้วผู้บริหารยังต้องมีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรอบรู้ในการปฏิบัติงานและการติดตามผล ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ผลการยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย

ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นพ้องต้องกันว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว พบว่า มีความครอบคลุมทั้งในส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองและในส่วนของสังคมที่ตนเองต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง และองค์ประกอบที่นำเสนอมานั้นล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหาร และแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเมื่อพิจารณารูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และมีความชัดเจน เพราะแสดงตัวแปรต้น ตัวแปรตามที่เกี่ยวข้อง ผลต่อกัน เข้าใจได้โดยง่าย และรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถอภิปรายความได้ว่า จากการศึกษาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องอารมณ์ สามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น สอดคล้องกับ คมเพชร ฉัตรสุกกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2544: 59) ที่กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นเรื่องที่มีผลต่อการดำรงชีวิตในสังคมของบุคคล สามารถสื่อสารกันด้วยความเห็นอกเห็นใจ ตลอดจนมีแรงจูงใจที่จะกระทำการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ และที่สำคัญผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะรู้จักการรักษาความสมดุลระหว่างความมีเหตุผลกับอารมณ์ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้บริหาร นอกจากความฉลาดทางสติปัญญาแล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของผู้บริหาร เนื่องจากในการบริหารงานจะต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาประกอบ อาทิเช่น การมีทักษะทางสังคม ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ ความเครียดของตนเองและการจูงใจตนเอง การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมี

การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ซึ่งคนที่มีความฉลาดทางสติปัญญาไม่จำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีเสมอไป สอดคล้องกับ โกลแมน (Goleman, 1998: 38) ที่ให้ความเห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ เพราะแม้ว่าผู้นำจะได้รับการฝึกอบรมอย่างดีที่สุด มีสติปัญญาดี และมีความคิดดี แต่ถ้าผู้นำขาดคุณลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์แล้ว ผู้นำเหล่านั้นก็ไม่สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ สอดคล้องกับ วิทยากร เชียงกูล (2540: 84) ที่กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ผู้บริหารและหัวหน้างานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานได้ดี จะทำให้คนในองค์กรมีอารมณ์ทางบวก และทำงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ประชุม โพธิกุล (มปป.: 12-14) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรต้องปรับอารมณ์ของตนเอง และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะยอมรับและนับถือผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดผลที่ดีต่อองค์กร โดยช่วยให้บุคลากรเจริญเติบโต ได้เรียนรู้ พัฒนา สร้างสรรค์ ยอมรับในจุดมุ่งหมายที่มีความหมาย ทำให้เกิดเอกภาพและจิตวิญญาณของทีม สร้างสัมพันธภาพ มีความไว้วางใจและนับถือกัน จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้น การที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จจึงต้องมีความสามารถทั้งด้านสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ประกอบกัน เพราะผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีส่วนสำคัญในการควบคุมและจัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ตลอดจน การสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทุ่มเทในการทำงานจนทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ในการบริหารสถานศึกษานั้น จากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีลักษณะแตกต่างไปจากเดิมมาก ทำให้ผู้บริหารจะต้องปรับบทบาทหน้าที่เพื่อการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการ

เปลี่ยนแปลง และในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย ทั้งจากภายในโรงเรียน เช่น ครู เจ้าหน้าที่ รวมทั้งความร่วมมือจากภายนอกโรงเรียน เช่น ชุมชน วัด ผู้ปกครอง หน่วยงานรัฐและเอกชน เป็นต้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาการคัดเลือกผู้บริหารจะกำหนดคุณลักษณะเพียงแค่คุณวุฒิและการศึกษาอบรม แต่ปัจจุบัน นอกจากจะพิจารณาเรื่องของสติปัญญาแล้วควรต้องมีการพิจารณาเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่กันด้วย เพราะการทำงานนั้นจะเป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ต้องประสานความรู้ความสามารถของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนร่วมมือกันทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีความเอื้อเฟื้อ สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน แสดงความเห็นอกเห็นใจ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถสร้างสมรรถนะทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถควบคุมการตอบสนองอารมณ์ของตนเองในเชิงลบ เป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดี รวมทั้งสามารถสร้างอารมณ์ที่สมบูรณ์ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการสร้างสมรรถนะทีมงานของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำข้อค้นพบ คือ รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง

3. ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละรายเเย็คทั้ง 7 องค์ประกอบไปนำเสนอในที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อผู้บริหารจะได้นำองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้นำนอกเหนือจากสติปัญญาและความเชี่ยวชาญ

4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำองค์ประกอบและรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเข้ารับการอบรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมทั้งด้านสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ และมีความฉลาดทางอารมณ์เพื่อทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

5. ควรนำองค์ประกอบและรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปเป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อเข้าสู่วิสัยฐานะในระดับต่างๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กรณีศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหา รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ระหว่างความ
ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
หรือด้านอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ที่เป็นประโยชน์ใน
การบริหารพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

5. ควรมีการศึกษาวิจัยในการนำรูปแบบที่ได้จากการ
วิจัยครั้งนี้ ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาเพื่อสรุปภาพรวมของ
รูปแบบและความถูกต้องขององค์ประกอบ

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). **อีคิว: ความ
ฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพฯ : กระทรวง

สาธารณสุข.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **โรงเรียนสร้างคนที่มี
ความฉลาดทางอารมณ์**. วัฏจักรการศึกษา 2
(กรกฎาคม 2543):19.

คมเพชร ฉัตรศุกกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2544).

**การสร้างมาตรฐานประเมินและปกติวิสัยของความ
ฉลาดทางอารมณ์ สำหรับวัยรุ่นไทย**. รายงานการ
วิจัย ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ข้อเพชร เป้าเงิน.(2545). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนัก
รู้ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร**. ปรินญา
นิพนธ์การศึกษาคุณฐิ บัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เทอดศักดิ์ เดชคง. (2545). **ความฉลาดทางอารมณ์ : จาก
ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

_____. (2545ข). **ความฉลาดทางอารมณ์ : ญูญแ
ความสำเร็จในชีวิต**. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์มติชน.

ธงชัย สันติวงศ์ และ ชัยยศ สันติวงศ์. (2543). **การบริหาร
การเปลี่ยนแปลง**. เอกสารการสอน ชุดวิชา
พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา. พิมพ์ครั้งที่ 18.
กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

ประชุม โพธิกุล. (มปป). **EQ ผู้นำที่มีความฉลาดทาง
อารมณ์**. **รวมบทความทางวิชาการความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษา**. นครปฐม : สถาบันผู้บริหาร
การศึกษา.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2545). **คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ
EQ**. **รวมบทความทางวิชาการ อีคิว**. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : เดสท็อป.

รัชนี ปนศิริวัฒนกุล. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างความ
ฉลาดทางอารมณ์กับการพัฒนาทีมงานผู้ปฏิบัติงาน
ด้านการฝึกอบรม : กรมสรรพากร**. วิทยานิพนธ์การ
จัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิชัย มีระหันนอก. (2547). **การศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มี
ต่อการสร้างทีมงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

วิทยากร เชิงกุล. (2540). **คุณฉลาดมากกว่าที่คุณคิดไว้ :
การพัฒนาการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จในชีวิต**.
กรุงเทพฯ: คบไฟ.

วิลาศลักษณ์ ชั่ววลี. (2545). **การพัฒนาสติปัญญาทาง
อารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน**. **รวมบทความ
ทางวิชาการ อีคิว**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เดสท็อป.

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). **เชาว์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีเพื่อ
ความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สมบูรณ์ นนท์สกุล. (2548). **รูปแบบการบริหารการ
เปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณฐิบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

โสภา พิมพ์ศิริ. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
ทีมงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2**.

- วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
กำแพงเพชร.
- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550). การพัฒนาและตรวจสอบ
ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ
ประสิทธิผลของทีมงาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Arnold, Elizabeth C. and Kathleen Underman Boggs.
(1999). **Interpersonal relationship : Professional
communication skills for nurse**. 3rd ed.
Philadelphia : Saunders.
- Bar-On Reuven, and James D. A. Parker. (2000). **The
Handbook of Emotional Intelligence**. San
Francisco: Jossey – Bass.
- Best, John W. (1970). **Research in Education**. New
Jersey : Prentic – Hall Inc.
- Certo, Samuel C. (1997). **Modern Management**. 7th ed.
New Jersey: Prentice-Hall.
- Cooper, Robert K., and Sawaf Ayman. (1997). **Executive
EQ intelligence in leadership and organization**.
New York: Berkley Publishing Group.
- Cronbach, Lee J. (1984). **Essentials of Psychological
Test**. 4 th ed. New York: Harper & Row
Publishing.
- Daft, Richard L. (2005). **The leadership Experience**. 3rd
ed. Ohio: Thomson South-Western.
- Goleman, Daniel. (1998). **Working with Emotional
Intelligence**. New York: Bantam Books.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie Mckee.
(2002). **The New Leaders: transforming the art
of leadership into the science of results**.
London: Time Warner Paperbacks.
- _____. (2004). **Best of HBR on Leadership:
Emotionally Intelligent Leadership. Harvard
Business Review : Massachusetts**.
- Mayer, John D. and Peter Salovey. (1997). What is
emotional intelligence? **Emotional Development
and Emotional Intelligence: Education
implication**. ed. Peter Salovey and David Sluyter.
New York : Basic Book.
- Newstrom, John W. and Keith Davis. (1997).
**Organizational Behavior: Human Behavior at
Work**. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Saarni, Carolyn. (1999). **The development of emotional
competence**. New York : The Guilford Press.
- Sergiovanni ,Thomas J. and Robert J. Strarat. (1983).
Supervision Human Perspective. 3 rd ed. New
York : McGraw-Hill.
- Sergiovanni Thomas J. (1992). **Moral leadership :
Getting to the Heart of School Improvement**.
San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Wagner, Richard K., and Robert J. Sternberg. (1985).
“Practical Intelligence in Real – World Pursuits :
The Role of Tacit Knowledge.” **Journal of
Personality and Social Psychology** 49,2,
(August): 436-458.
- Weisinger, Hendrie. (1998). **Emotional Intelligence at
Work : the Untapped Edge for Success**. San
Francisco : Jossey – Bass.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics : An Introductory
Analysis**. New York : Harper & Row Publishing.
- Yulk, Gary A. (2002). **Leadership in Organization**. 6th
ed. New Jersey : Prentice-Hal.

