

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

Factors Affecting Emotional Intelligence

วลัยพร ศรีรัตน์,

สุขุม เฉลยทรัพย์ และ ชนะศึก นิชานนท์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Valaiporn Sriratana,

Sukhum Chaleysub and Chanasuek Nichanong

Suan Dusit University, Thailand

Corresponding Author, E-mail :loma.leky@gmail.com

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในปัจจุบันส่งผลให้บุคคลหรือองค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถนำพาตนเองหรือองค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำรงอยู่ได้และมีความสำเร็จในชีวิตนั้นนอกจากสติปัญญา (IQ) แล้วยังมีสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลหรือองค์กรสามารถอยู่กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดีนั่นก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ซึ่งผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นผู้ที่มีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลที่รับรู้ เข้าใจ และจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมตลอดช่วงชีวิตเริ่มจากการเรียน การทำงานและการดำเนินชีวิต เป็นผู้ที่สามารถมีสัมพันธภาพที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นบทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ นำไปเป็นแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตนเองและผู้อื่น ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การอบรมเลี้ยงดู 2) บุคลิกภาพ 3) การใช้อำนาจ และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำสำคัญ: ปัจจัย; ความฉลาดทางอารมณ์

Abstracts

Current changes in various fields result in individuals or organizations having to adapt to keep up with changes all the time. In order to be able to lead oneself or an organization to operate effectively and be able to survive and be successful in life, besides intelligence (IQ), it is also important to enable individuals or organizations to live well with changes. that is Emotional Quotient (EQ) is a person who has developed emotional skills as a person who perceives, understands, and manages their feelings well. including understanding the feelings of others It is important to drive a person to be successful in their lifelong activities starting from school. work and life A person who can have a good relationship. Able to work with others happily and encourage a person to be successful in life. Therefore, this article is intended. to suggest factors that affect emotional intelligence Use it as a way to develop emotional intelligence for yourself and others. From the study of documents and related researches, it was found that The factors affecting emotional intelligence consisted of four factors: 1) parenting, 2) personality, 3) power, and 4) achievement motivation.

Keywords: Factors; Emotional Intelligence

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันของประเทศไทยจะเห็นได้ว่าคนไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ รวมถึงด้านการศึกษา บุคคลใดหรือบุคคลในองค์กรใดที่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ได้ย่อมส่งผลให้เป็นบุคคลหรือองค์กรนั้นมีศักยภาพที่จะสามารถนำพาตนเองหรือองค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่รอดได้ ซึ่งทศพร ประเสริฐ (2545 : 19-35) กล่าวว่า บุคคลที่สามารถรับรู้และความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และนำเอาพลังแห่งอารมณ์และความรู้สึกเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นคือผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถอีกส่วนหนึ่งของมนุษย์ แต่ก่อนมีความเชื่อกันว่า มนุษย์มีความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาจึงจะประสบความสำเร็จในการทำสิ่งต่าง ๆ แต่ในความเป็นจริงผู้ประสบความสำเร็จไม่ได้เกิดจากเชาวน์ปัญญาเพียงอย่างเดียว หากแต่พบว่าสิ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จได้และมีความสุขนั้นคือ ความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง

บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงคือผู้ที่มีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจะเป็นบุคคลที่รับรู้ เข้าใจ และจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ทำให้ประสบความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ จะเป็นผู้ที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในใจ ทำให้หมดสมาธิในการทำงานและมีความคิดที่ไม่ปลอดโปร่ง (กรมสุขภาพจิต, 2550 : 25) เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้ โดยลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจะแสดงความรู้สึกออกมาอย่างเปิดเผย ไม่ปล่อยให้ความรู้สึกทางลบครอบงำ สามารถเข้าใจในภาษาท่าทางได้เป็นอย่างดี ตัดสินใจจากเหตุและผล มีความ

รับผิดชอบและให้การยอมรับตนเองและผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารแบบกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ทำเพราะสิ่งที่ทำมีความหมายสำหรับตน และเป็นคนที่มีอารมณ์ที่ยืดหยุ่น ส่วนลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำมักจะใช้ข้อความที่โทษผู้อื่น ไม่สามารถบอกให้ผู้อื่นรู้ถึงความรู้สึกของตนได้ ปล่อยให้ทัศนคติทางลบครอบงำ ไม่รับรู้และเรียนรู้ถึงการสื่อสารด้วยภาษาท่าทาง กระทำโดยไม่ใช้เหตุผล ไม่รู้จักยอมรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ยอมรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ มีการสื่อสารในรูปแบบนิ่งเฉยหรือก้าวร้าว และจะทำสิ่งใด เพราะต้องการรางวัล (คณางค์ มณีศรี, 2556 : 35-72)

ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลหรือองค์กรสามารถอยู่กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดีนั้นก็คือการพัฒนาให้คนรู้จักการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง จัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี มีอารมณ์ที่มั่นคงอยู่เสมอ รวมถึงสามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น และพร้อมจะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับผู้อื่น เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข แต่ก่อนที่จะสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของคนได้นั้น สิ่งสำคัญที่ควรศึกษาประการหนึ่งก็คือ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ปัจจุบันความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในหมู่นักจิตวิทยาและนักการศึกษา เนื่องจากหากบุคคลในองค์กรใดหรือบุคคลใดก็ตาม มีความฉลาดทางอารมณ์ ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือและส่งผลดีต่อองค์กรให้มีความเจริญมั่นคงอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งผลดีต่อตนเอง ต่อคนรอบข้าง และต่อสังคมส่วนรวม ทำให้ตัวเองมีความสุข รู้จักจัดการกับอารมณ์ตนเอง แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยสติ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง ผู้อื่น และสังคมได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น การที่เราจะพัฒนาให้บุคคลเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เราจึงควรรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อที่เราจะได้พัฒนาได้ตรงเป้าหมาย ผู้เขียนขอนำเสนอผลการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความฉลาดทางอารมณ์	องค์ประกอบ
ด้านการอบรมเลี้ยงดูการอบรม เลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวด กวดขัน	1. การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย 2. การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกวดขัน 3. การอบรมแบบปล่อยปละละเลย

การอบรมแบบป่อยปละละเลย	
ด้านบุคลิกภาพ	1.ไม่หวั่นไหวในอารมณ์ 2.การแสดงตน 3.การเปิดกว้าง 4.ความเข้าใจผู้อื่น 5.การมีสติรู้ผิดชอบ
ด้านการใช้อำนาจ	1.อำนาจการให้รางวัล 2.อำนาจการบังคับ 3.อำนาจตามกฎหมาย 4.อำนาจอ้างอิง 5.อำนาจความเชี่ยวชาญ
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1.ความพึงพอใจในการทำงาน 2.ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ 3.ความต้องการแข่งขัน

จากตารางสรุปได้ว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ สรุปได้ 4 ปัจจัยคือ 1) การอบรมเลี้ยงดู 2)บุคลิกภาพ 3) การใช้อำนาจ และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอปัจจัยส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ โดยเรียงลำดับดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดู

ความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดู

การอบรมเลี้ยงดูเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการของชีวิตและเป็นกระบวนการที่มนุษย์ทุกคนต้องพบตั้งแต่กำเนิดจนตลอดการมีชีวิต และส่งผลต่อพฤติกรรมของทุกมนุษย์ Bandura (1977 : 46) ได้ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์เรานั้นเกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ดังนั้น การที่มนุษย์เรียนแบบจากตัวแบบเพียงหนึ่งตัวแบบ จากการเลี้ยงดูสามารถรับการถ่ายทอดได้ทั้งความคิดและพฤติกรรม การแสดงออก ดังนั้น บุตรย่อมเห็นแบบอย่างจากผู้เลี้ยงดู และเกิดเป็นความเชื่อที่กลายเป็นทัศนคติ ความคาดหวัง และผลต่อการแสดงพฤติกรรม สอดคล้องกับสุกัญญา วงศ์บุญเนตร์ (2552 : 44) พบว่า การอบรมเลี้ยงดู เป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่เด็กเกิด ซึ่งถูกหล่อหลอมเป็นบุคลิกภาพและเป็นพฤติกรรม การแสดงออก ดังที่ภทริยา จันทรเพ็ญ (2552 : 34) กล่าวว่า การอบรมเลี้ยงดูเด็คนั้น เปรียบได้ว่า เด็กเปรียบเหมือนผ้าขาวบริสุทธิ์ เมื่อใกล้ชิดผู้ที่ดูแลทำให้การอบรมเลี้ยงดูอย่างไรเด็กจะเป็นอย่างนั้น เมื่อเด็กโตขึ้นเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมือนผู้ที่เลี้ยงดู

รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู

นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาไว้ ดังนี้

Rogers (1972 : 117) ได้แบ่งการอบรมเลี้ยงดูออกเป็น 3 แบบ คือ

1. การอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกวดขัน (Overprotection) หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปกครอง หรือบิดามารดาที่ปฏิบัติกับเด็กทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นอิสระ โดนบังคับ ต้องอยู่ในกฎระเบียบของผู้ปกครองตลอดเวลา ทำให้รู้สึกถูกควบคุมดูแลจนเกิดความรู้สึกว่าตนไม่มีความเป็นส่วนตัว และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเด็กอยู่เสมอ

2. การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย (Democracy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปกครอง บิดาหรือมารดาที่ปฏิบัติกับเด็ก ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับความอบอุ่น ความเชื่อใจจากบิดามารดา ทำให้ได้รับความยุติธรรม ไม่ตามใจหรือเข้มงวดจนเกินไป กล่าวชื่นชมยอมรับความคิดและความสามารถของเด็ก และปฏิบัติต่อตนอย่างมีเหตุผล เป็นผู้ฝึกให้เด็กเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างอิสระ

3. การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (Rejection) หมายถึง การปฏิบัติตนหรือ พฤติกรรมของผู้ปกครองหรือบิดามารดา ที่แสดงออกกับเด็กทำให้รู้สึกว่าตนเอง ไม่ได้รับความรัก ไม่ได้รับการเอาใจใส่ การแสดงออกด้วยคำพูดหรือการกระทำทำให้เด็กรู้สึกได้ถึง การถูกรังเกียจ ไม่ได้รับการสนับสนุน หรือให้คำแนะนำช่วยเหลือ มักจะตำหนิโทษรุนแรงปราศจากเหตุผล ไม่ให้การสนับสนุนเป็นกันเองและ ปล่อยปละละเลยไม่ใส่ใจในความเป็นอยู่

Hurlock (1973 : 303-304) ได้แบ่งการอบรมเลี้ยงดูออกเป็น 3 แบบ เช่นกันคือ

1. แบบเผด็จการ (Authoritarian Method) หมายถึง เป็นการอบรมเลี้ยงดู ด้วยการ ใช้กฎระเบียบอย่างเข้มงวด เพื่อต้องการให้เด็กมีพฤติกรรมเป็นไปอย่างที่ต้องการ โดยการบังคับซึ่งไม่มี การอธิบายเหตุผลให้เด็กทราบ และถ้าเด็กปฏิบัติไม่ตามที่ต้องการ ก็จะถูกลงโทษอย่างรุนแรง แต่ถ้าเด็กปฏิบัติ ได้ตามที่ต้องการก็จะมีคำชมเชยแต่ใดๆ หรือกล่าวชมเชยบ้างเล็กน้อย

2. แบบประชาธิปไตย (Democratic Method) หมายถึง การเลี้ยงดูที่ผู้ปกครอง หรือบิดา มารดาให้ความสำคัญกับการอธิบายถึงเหตุผลในการที่เด็กจะทำอะไรในแต่ละครั้ง เพื่อให้เด็กเข้าใจว่า ทำไม เขาจึงถูกคาดหวังให้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเมื่อเด็กสามารถทำได้ตามที่ต้องการ บิดามารดาจะให้รางวัลด้วยการ ให้การชื่นชม การลงโทษก็ต่อเมื่อเด็กตั้งใจที่จะปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและจะไม่ใช้การลงโทษที่รุนแรง แต่ใช้ เหตุและผลคุยกัน

3. แบบปล่อยปละละเลย (Permissive Method) วิธีนี้อาจจะถือว่าไม่ใช่วิธีการอบรมเลี้ยงดู ที่แท้จริง เพราะเด็กเรียนรู้ด้วยการลองผิดลองถูกด้วยตนเองมากกว่า คำแนะนำของผู้เลี้ยงดู เมื่อเด็กพบว่า พฤติกรรมใดไม่ได้รับการยอมรับ เขาจะเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่หรือคงพฤติกรรมนั้นไว้จนกว่าเขาจะพบ พฤติกรรมใหม่ ซึ่งนอกจากจะทำความพึงพอใจให้ตัวเองแล้วยังเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย

Morrison (1990 : 342-346) ได้แบ่งการอบรมเลี้ยงดูออกเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจอย่างมีเหตุผล (Authoritative Parenting) หมายถึง การอบรมเลี้ยงดูที่บิดามารดาตั้งกฎเกณฑ์ให้เด็กปฏิบัติตาม แต่ก็สนับสนุนให้เด็กแสดงความคิดเห็น เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบนี้จะมีลักษณะไม่พึ่งพาผู้อื่น เชื้อมั่นในตนเองควบคุมตนเองได้ เป็นมิตรและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
2. แบบเผด็จการ (Authoritarian Parenting) หมายถึง การอบรมเลี้ยงดูที่บิดามารดาตั้งกฎเกณฑ์เข้มงวดให้เด็กปฏิบัติตามโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของเด็ก และถ้าเด็กไม่ปฏิบัติตามก็จะได้รับการลงโทษอย่างรุนแรง เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบนี้ จะขาดความคล่องแคล่ว มีแนวโน้มที่จะถอยหนี มีพัฒนาการทางจริยธรรมน้อย และพบว่าเด็กหญิงมีความสามารถทางสติปัญญาด้อยกว่าในเด็กชาย
3. แบบปล่อยตามใจ (Permissive Parenting) หมายถึง การอบรมเลี้ยงดูที่บิดามารดาปล่อยเด็กให้แสดงความรู้สึกและอารมณ์ของตนโดยที่บิดามารดาไม่เอาใจใส่ บิดามารดาจะไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของเด็ก ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากความเหนื่อยล้าหรือความวิตกกังวล
4. แบบปล่อยปละละเลย (Indifferent-uninvolved Parenting) หมายถึง การอบรมเลี้ยงดูที่บิดามารดาหลีกเลี่ยงที่จะเกี่ยวข้องกับบุตร ซึ่งผลที่รุนแรงที่สุดที่มีต่อเด็ก คือการที่บิดามารดาปฏิเสธและไม่สนใจบุตร

จุฬาลักษณ์ สมการวงศ์ (2552 : 9) ได้แบ่งรูปแบบการเลี้ยงดูไว้ 4 รูปแบบคือ

1. แบบเข้มงวด (Authoritarian parenting) เป็นลักษณะการเลี้ยงดูที่เข้มงวดและ เกี่ยวข้องกับการลงโทษซึ่งบิดามารดาจะชี้นำบุตรให้ทำตามในทิศทางที่บิดามารดาแนะนำเกี่ยวข้องกับงาน และความสำเร็จรูปแบบการเลี้ยงดูแบบนี้มีข้อจำกัดที่เข้มงวดและควบคุมบุตรจะอนุญาตให้บุตรแสดงความคิดเห็นเพียงเล็กน้อยบิดามารดามักจะลงโทษโดยการตีตั้งกฎเกณฑ์ต่างๆให้บุตรและบังคับให้บุตร ปฏิบัติตามอย่างเข้มงวดแต่ไม่อธิบายเหตุผลให้บุตรทราบ
2. แบบให้อิสระอย่างมีขอบเขต (Authoritative parenting) บิดามารดาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุตรมีความเป็นอิสระสามารถพึ่งพาตนเองได้แต่ยังมีขอบเขตและการควบคุมการกระทำของบุตรบิดามารดาให้ความอบอุ่นต่อบุตรและเลี้ยงดูอย่างรักใคร่แสดงความยินดีและสนับสนุนพฤติกรรมที่ สร้างสรรค์ของบุตร เปิดกว้างด้านการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับคาดหวังเห็นบุตรเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความอิสระพึ่งพาตนเองได้และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับวัย
3. แบบปล่อยปละละเลย (Neglectful parenting) บิดามารดาไม่ค่อยมีความเกี่ยวพันกับชีวิตของบุตรและโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือบิดามารดาจะไม่มีการควบคุมบุตรโดยบิดามารดาจะให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตของตนเองมากกว่าเรื่องของบุตร

4. แบบยอมตามบุตร (Indulgent parenting) บิดามารดามีความเกี่ยวข้องกับบุตรของตนอย่างสูงแต่มีการเรียกร้องและควบคุมบุตรเพียงเล็กน้อย บิดามารดาจะตามใจบุตรและยอมให้บุตรทำในสิ่งที่ต้องการและขาดการควบคุมบุตร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การอบรมเลี้ยงดูเป็นกระบวนการที่บุคคลต้องพบตั้งแต่กำเนิดจนตลอดชีวิตและเป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคคลที่พัฒนาชีวิต มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล การอบรมเลี้ยงดูจึงมีความสำคัญต่อการบุคลิกภาพ ความคิด ความเชื่อที่ถูกหล่อหลอมจากผู้ที่ยอบรมเลี้ยงดู ซึ่งจัดเป็นสิ่งแวดล้อมประเภทหนึ่งทำให้บุคคลได้เรียนรู้ จากกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ฉะนั้นการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกันจึงส่งผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งรูปแบบการอบรมเลี้ยงดู สรุปได้ 3 รูปแบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 1) การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดหรือเผด็จการ ส่งผลให้บุคคลขาดความมั่นใจ ไม่กล้าคิด มีความรู้สึกว่าคุณไม่มีส่วนร่วม เป็นตัวของตัวเองเหมือนตนเองเป็นเด็กอยู่เสมอ 2) การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย เป็นการฝึกให้เด็กเป็นผู้ที่กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างอิสระ และ 3) การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย โดยให้เด็กดูแลตนเองไม่ได้รับการเอาใจใส่จากบิดามารดา เด็กหลงผิดลงถูกด้วยตนเอง

2. บุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality) มาจากคำในภาษาละตินว่า “Persona” หมายถึง หน้ากาก (Mask) ที่ตัวละครสวมเล่นละครหรือแสดงบนเวทีในสมัยกรีกโบราณ จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของบุคลิกภาพไว้ ดังนี้ Hjelle and Ziegler (1992 : 77-81) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ภาพพจน์ทางสังคมที่บุคคลใช้แสดงบทบาทในชีวิตจริง บุคลิกภาพตามแนวคิดนี้จะมุ่งไปที่ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็น เช่น ความมีเสน่ห์ ความสง่างาม หรือรูปร่างหน้าตาที่ดึงดูดใจ เป็นต้น Allen (1997 : 1) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ลักษณะพฤติกรรม และลักษณะนิสัย Morris and Moisto (2002 : 54) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นรูปแบบการคิดความรู้สึกและพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งฝังแน่นมาเป็นระยะเวลานาน และจะแสดงออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงสิริพร ประโยค (2542 : 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลอันเป็นผลรวมของรูปแบบการคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น

Costa and McCrae (1995 : 16) ได้เสนอทฤษฎีบุคลิกภาพเรียกว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Five Factor Model of Personality) ซึ่งเสนอว่า บุคลิกภาพของคนสามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 5 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่

1. บุคลิกภาพด้านความไม่หวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) จะแสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์และความสามารถในการทนต่อสิ่งที่กระตุ้นภายนอก ที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์ทางลบ บุคคลที่ปรับตัวและควบคุมความหวั่นไหวได้ดี จะถูกรบกวนจากสิ่งกระตุ้นในสิ่งแวดล้อมได้ยาก บุคลิกภาพด้านนี้

ลักษณะนิสัยที่มีความวิตกกังวล ความโกรธ ความท้อแท้ ความประหม่าอาย ความหุนหันพลันแล่น และความอ่อนแอ

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตน (Extraversion) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ ที่สามารถทำนายถึงพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่จะแสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์ที่มีกับคนอื่นและความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนแบบแสดงตัวจะชอบสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและใช้เวลาอยู่กับคนอื่นมาก แต่ถ้าเป็นคนที่ไม่ชอบแสดงตัวก็จะมี การสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นน้อย และใช้เวลาอยู่กับผู้อื่นน้อย ชอบอยู่กับตัวเองมากกว่า บุคลิกภาพด้านนี้จะมีลักษณะนิสัยทำที่อบอุ่น การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความกล้าแสดงออก การชอบทำกิจกรรม การชอบแสวงหาความตื่นเต้น และการมีอารมณ์แจ่มใส

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง (Openness) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึภายในตัวบุคคล เป็นการแสดงถึงความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อและการปฏิบัติตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและสถานการณ์ บุคลิกภาพด้านนี้มีนิสัยการมีจินตนาการ ความมีสุนทรียภาพ รู้ทันความรู้สึกของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด และการยอมรับค่านิยม

4. บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น (Agreeableness) เป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล จะแสดงถึงปริมาณการรับฟังผู้อื่นและความสามารถในการยอมรับผู้อื่น หรือปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นสูง จะเป็นคนที่ยอมรับฟังคำแนะนำจากคนอื่นได้ง่าย บุคลิกภาพด้านนี้มีนิสัยการเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความเอื้อเฟื้อ การยอมรับตามผู้อื่น ความอ่อนน้อมถ่อมตน และการมีจิตใจอ่อนโยน

5. บุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) จะแสดงถึงความยากง่ายและความมากน้อยของจุดมุ่งหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้ รวมทั้งความสามารถในการบังคับตัวเองและการมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งใจไว้ ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพด้านนี้สูงแสดงว่าเป็นคนที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นคนที่มีความรับผิดชอบในตนเองสูงในการทำให้เป้าหมายที่ตั้งใจให้ประสบความสำเร็จ บุคลิกภาพด้านนี้มีนิสัยความมีสมรรถนะ ความมีระเบียบ การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมุ่งความสำเร็จ ความมีวินัยในตนเอง และความสุ่มรอบคอบ บุคลิกภาพด้านนี้มีความสำคัญโดยเฉพาะบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ รูปแบบการคิดความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นการฝังแน่นมาเป็นระยะเวลานาน มีลักษณะเฉพาะในการแสดงออกที่สนองตอบต่อสภาพแวดล้อม บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะที่บุคคลแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็น ซึ่งเป็นผลรวมของการคิด อารมณ์ พฤติกรรม และเป็นภาพพจน์ทางสังคมที่บุคคลใช้แสดงบทบาทในชีวิตจริง ซึ่งบุคลิกภาพแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความไม่หวั่นไหวในอารมณ์ 2) ด้านการแสดงตน 3) ด้านการเปิดกว้าง 4) ด้านความเข้าใจผู้อื่น 5) ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ

3. การใช้อำนาจ

นักปรัชญาและนักวิชาการอธิบายว่า ทำไมคนคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ” หรือ “Power” ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนเองต้องการ ให้ผู้อื่นปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล สิ่งแวดล้อม หรือจากแหล่งอื่น ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย โดยสรุปได้ดังนี้

Robbins (1994 : 152-153) กล่าวว่า อำนาจ เป็นความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกระทำ โดยผู้ที่กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง การใช้อำนาจมีผลทำให้ผู้อยู่ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความรับผิดชอบตามที่ผู้มีอำนาจตั้งใจให้ทำ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยทางตรงหรือทางอ้อม สุพรรณ แก้วกันหา (2547 : 21) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง บุคคลหนึ่งมีตำแหน่ง หรือศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทศนคติ เป้าหมาย ซึ่งอำนาจใช้กับคนหรือกลุ่มคน อาจจะทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ สัญชัย ฉลาดคิด (2549 : 13) ให้ความหมายว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มคนอื่น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ คือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ยอมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ และปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น กษิณ ชินวงศ์ (2550 : 14) ได้สรุปว่า อำนาจ คือ ศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และอื่นๆ อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554 : 15) ได้สรุปว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลทำให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ธร สุนทรา ยุทธ (2556 : 110) ได้สรุปว่า อำนาจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเองนำสมาชิกในองค์กรให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ใช้กฎระเบียบ หรืออำนาจที่ กำหนดไว้ในการบริหาร ส่วนอำนาจหน้าที่นั้นผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำตนเองกับกฎระเบียบขององค์กรนั้น ๆ นำพาสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

อำนาจมีความสำคัญกล่าวคือ อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรทุกองค์กร Bierstedt (1974 : 935) กล่าวว่า อำนาจ เป็นสิ่งที่ประกันความมั่นคงของกลุ่ม และทำให้กลุ่มมีผลใช้บังคับเป็นบรรทัดฐาน ซึ่งถ้ากลุ่มปราศจากการใช้อำนาจ องค์กรไม่มีความเป็นระเบียบ ส่วน Heffron (1989 : 192) สรุปว่า องค์กรทางการศึกษา อำนาจอยู่ในรูปของการบังคับบัญชาตามกฎหมายที่กำหนด ทั้งนี้เพราะ องค์กรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาย่อมแตกต่างกับองค์กรอื่นที่มีการใช้อำนาจต่างกัน นอกจากอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรดังกล่าวแล้ว อำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรในระดับต่าง ๆ ก็มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในส่วนของการใช้อำนาจของ French & Raven (1968, p.256) ได้เสนอองค์ประกอบของการใช้อำนาจไว้ 5 ด้าน คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ

อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ ผู้บริหารสามารถให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานของครู เช่นโอกาสการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า รวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชยเพื่อเป็นกำลังใจ ให้รางวัลผู้ที่ มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในโอกาสต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์

อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่ ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยการลงโทษ สำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบ และการขู่บังคับให้ปฏิบัติซึ่งถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารเช่น ตักเตือนตำหนิครูที่บกพร่อง ละเลยต่อหน้าที่ ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสม่ำเสมอ และมีการลงโทษครูที่ทำความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับ ในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งผู้ใช้อำนาจมีสิทธิอำนาจอันชอบธรรม ซึ่งเกิดจากตำแหน่งหน้าที่ผู้ใช้อำนาจดำรงอยู่และมีอำนาจตามตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารจะดำเนินการสั่งงานเป็นไปตามขั้นตอนระบบงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กฎหมายระบุไว้

อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่น่าประทับใจ เป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้บริหารที่ ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเอาเป็นแบบอย่าง เช่น การพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกซาบซึ้ง ศรัทธา เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร

อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ที่มีความรู้ คุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้ การศึกษา การอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล โดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่ และสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแหล่งความรู้ที่หน้าเชื่อถือซึ่งเกิดจากความสามารถ ประสบการณ์ของตัวบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลนั้นอาจมีตำแหน่งในสายงานหรือเป็นเจ้าของผู้ครอบครองทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจ สังคม หรือทางจิตวิทยา ซึ่งสามารถชักจูงชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดเห็น ทศนคติ เป้าหมาย ความต้องการ หรือค่านิยม ของบุคคลอื่นไปในทิศทางที่ต้องการ อำนาจทำให้องค์กรมีระเบียบ ซึ่งผู้นำองค์กรต่าง ๆ ที่มีหน้าที่บริหารองค์กร จะต้องมียังอำนาจหน้าที่และอำนาจที่จะช่วยให้บุคคลสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

McClelland (1961 : 110-111) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ หลีกเลี่ยงความล้มเหลว เพื่อให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ Atkinson (1966 : 240-241) อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อตนเองรู้ว่าจะได้รับการประเมินจากผู้อื่นหรือต้องประเมินตนเองโดยที่จะต้องเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว Newstrom and Davis (1993 : 124) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับที่ต้องการได้รับชัยชนะ บรรลุผลในเป้าหมายที่ตั้งไว้ และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซาคริต มานพ (2550 : 33) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นพลังในการผลักดันให้บุคคลฝ่าฟันอุปสรรค มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและสังคม และมณฑิรา เกิดพิพัฒน์ (2550 : 19) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ โดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคในสิ่งที่เกิดขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่ความสำเร็จที่ตนเองมุ่งหวังไว้ ศศิธร บริสุทธิ์นฤดม (2557 : 37) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน เป็นผู้ที่มีความคาดหวัง มีความตั้งใจ เป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง เมื่อลงมือปฏิบัติงานไปแล้วมีการติดตามผลเพื่อประเมินผลงาน มีการวางแผนระยะยาว ชอบการแข่งขันและเอาชนะอุปสรรค

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นแรงผลักดัน แรงขับที่ต้องการได้รับชัยชนะ พยายามแข่งขันกับมาตรฐานของความ เป็นเลิศ แข่งขันกับผู้อื่น โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และหาวิธีแก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนตั้งความหวังไว้

ในส่วนของทฤษฎีพื้นฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและนำเสนอไว้ดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson (1964 : 240-268) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเชื่อว่าการที่บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้ทำกิจกรรมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) สิ่งโน้มน้าวจิตใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ คือต้องมีค่าของสิ่งล่อใจให้สิ่งที่สำเร็จตามเป้าหมาย 2) สิ่งโน้มน้าวจิตใจเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว คือค่าเฉลี่ยของสิ่งล่อใจเป็นเป้าหมายของความล้มเหลว และ 3) สิ่งยั่วยุภายนอกที่ทำให้บุคคลอยากทำกิจกรรมหรือไม่

2) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961 : 36-62) ศึกษาวิจัยโดยนำแนวคิดของ Atkinson มาศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจพบว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับพลังความเชื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยแรงจูงใจของบุคคลมี 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

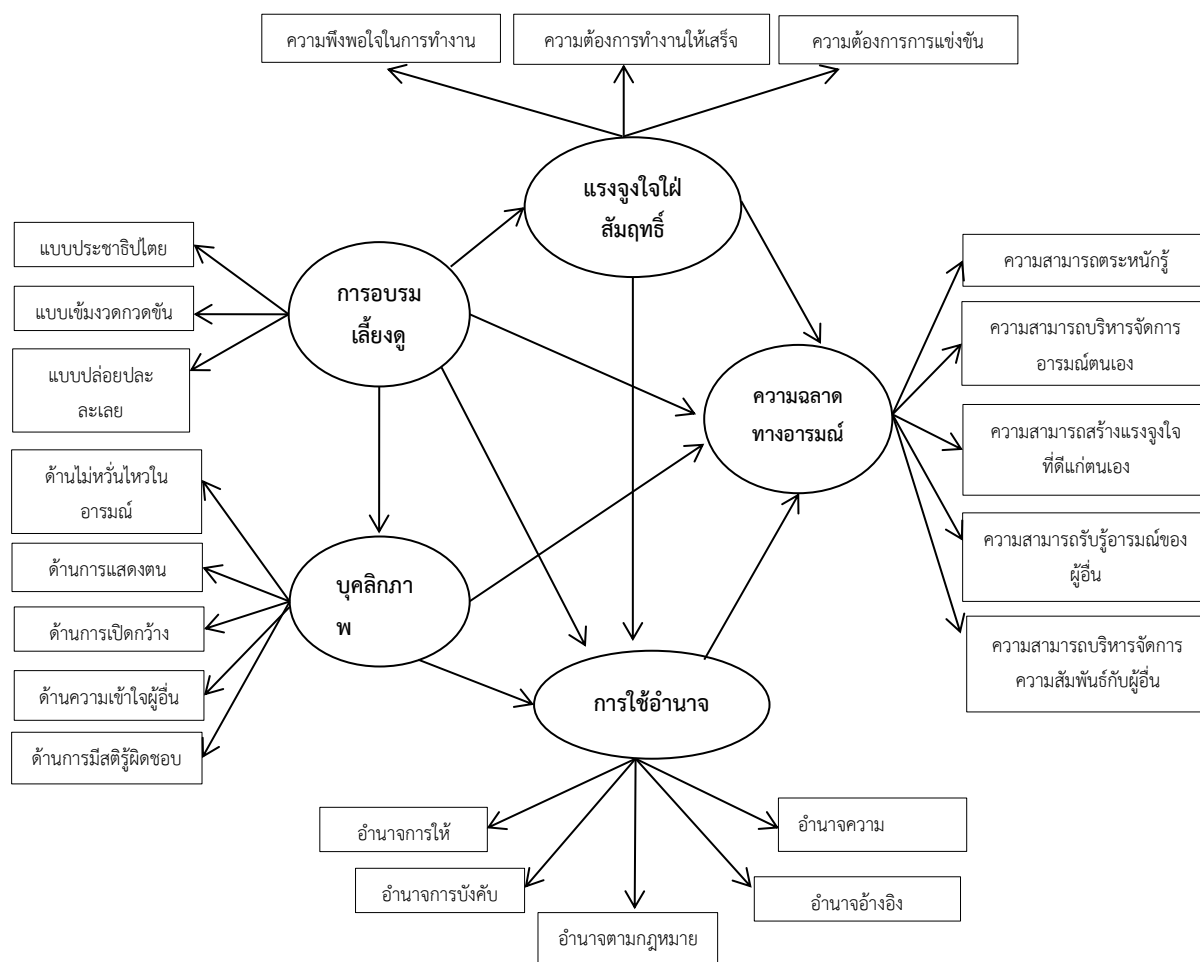
(Need for Achievement) เป็นความมุ่งหวังที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ โดยการแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีที่สุด และมีความสุขเมื่อสิ่งที่ทำบรรลุเป้าหมาย 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation) เป็นความรู้สึกที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power) เป็นผู้ที่มีความต้องการเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นและสามารถชักจูงชี้แนะให้บุคคลอื่นทำให้ตนเองมีความรู้สึกภูมิใจ

3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Spence and Helmreich (1983 cited in Franken, 1994 : 428) ได้เสนอว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 3 มิติ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน เป็นบุคคลที่มีความรักในการทำงาน มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จและลงมือปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถแม้เพื่อนร่วมงานจะไม่ชื่นชอบ 2) ความต้องการงานให้เสร็จสมบูรณ์ เป็นผู้ที่ชอบงานท้าทายความสามารถ มีความมุ่งมั่นและมีความภูมิใจเมื่องานที่ทำนั้นมีความสำเร็จ เนื่องจากมุ่งมั่นทำงานเต็มความสามารถโดยใช้ความรู้ และ 3) ความต้องการการแข่งขัน เป็นผู้ที่ชอบเปรียบเทียบงานของตนเองกับผู้อื่น เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน ให้ดีที่สุด ชอบการแข่งขัน และจะมีความกังวลเมื่อผลงานของตนเองด้อยกว่าผู้อื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกิดจากความปรารถนาให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้ที่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จด้วยการแข่งขันกับตนเอง และแข่งขันกับมาตรฐาน และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น มุ่งมั่นในการทำงานเต็มความสามารถแม้จะเป็นงานที่ไม่ถนัดก็ตาม

สรุป

ปัจจุบันความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ถือว่าเป็นความสามารถอีกส่วนหนึ่งของมนุษย์ที่สำคัญมาก เนื่องจากหากบุคคลในองค์กรใดหรือบุคคลใดก็ตาม มีความฉลาดทางอารมณ์ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือและส่งผลดีต่อองค์กรให้มีความเจริญมั่นคงอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งผลดีต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคมส่วนรวม ทำให้ตัวเองมีความสุข รู้จักจัดการกับอารมณ์ตนเอง แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยสติ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง ผู้อื่น และสังคมได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การอบรมเลี้ยงดู 2) บุคลิกภาพ 3) การใช้อำนาจ และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังผังมโนทัศน์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้



ผังมโนทัศน์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2550). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์* (ฉบับปรับปรุง). นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- กษิณณ ชินวงศ์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คัตนาคค์ มณีสรี. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬาลักษณ์ สมภารวงศ์. (2552). *เชาวน์อารมณ์ รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดากับการจัดการความขัดแย้งของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง*. วิทยานิพนธ์

- ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาคริต มานพ. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ประเสริฐ. (2545). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 5 (1), 19-35.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- ภัทริยา จันทรเพ็ญ. (2552). การศึกษาเปรียบเทียบการอบรมเลี้ยงดูกับการปลูกฝังการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่เด็กปฐมวัย กรณีศึกษา โรงเรียนอนุบาลเปล่งประสิทธิ์ศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑิรา เกิดพิพัฒน์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานสายงานตลาดและการขาย บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศศิธร บริสุทธิ์นฤดม. (2557). คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการก่อสร้าง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร ประโยค. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์กรณีศึกษา บริษัท รีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ ภาควิชาจิตวิทยา คณะวิทยาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัณชัย ฉลาดคิด. (2549). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา วงศ์บุญเนตร. (2552). การศึกษาเปรียบเทียบการอบรมเลี้ยงดูที่ส่งผลต่อการบรรลุนานตามขั้นพัฒนาการของนักเรียนวัยเด็กตอนกลาง โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สุพรรณ แก้วกันหา. (2547). *การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- Allen, B.P. (1997). *Personality Theories*. (2nd ed.). Boston: A Viacom Company.
- Atkinson, J. W. (1966). *Motives in Fantasy, Action, and Society*. New Delhi: Affiliated East-
West Press Company.
- Atkinson, J.W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Princeton: D. Van Nostrand.
- Bandura, A. (1997). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bierstedt, R. (1974). *Essays on sociological theory*. New York: McGraw-Hill.
- Costa, P.T. and McCrae, R.R. (1995). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and
NEO Five- Factor Inventory (NEO- FFI)* . Florida: Psychological Assessment
Resources.
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1968). *The bases of power*. New York: McGraw-Hill.
- Heffron, F. A. (1989). *Organization theory and public organization*. New Jersey: Prentice-
Hall
- Hjelle, L.A. and Ziegler, D.J. (1992). *Personality theories*. Singapore: McGraw-Hill.
- Hurlock, E.B. (1973). *Personality development*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New York: The Free Press.
- Morris, C.G., and Moisto, A.A. (2002). *Psychology : An introduction*. (11th ed.). New Jersey:
Prentice-Hall.
- Morrison, G.S. (1990). *The world of child development*. New York: Delmar Publisher.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1993). *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*.
(9th ed.) New York: McGraw - Hill.
- Robbins, S. P. (1994). *Organization behavior controversies and application* (4th ed.).
Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Roger, D. (1972). *Issue in Adolescent Psychology*. New York: Mcredith Cooperation
- Spence, J. T., and Helmreich, R. L. (1983). *Achievement Related Motives and Behavior*.
San Francisco: W.H. Freeman.