

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนคร เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.3 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.4 ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.5 การประเมินหรือการวัดความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.6 แนวทางการประเมินความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.7 ทฤษฎีและองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 2.3 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.4 การบริหารงานงบประมาณ
 - 2.5 การบริหารงานบุคคล
 - 2.6 การบริหารงานทั่วไป
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

1. ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ในระยะแรกที่นักจิตวิทยาคิดและเขียนเกี่ยวกับเชาวน์ปัญญา ส่วนใหญ่จะให้ความสนใจกับความสามารถด้านการฉลาดรู้ของเชาวน์ปัญญา (Cognitive) เช่น ความจำ และการแก้ปัญหาแต่ก็มีนักจิตวิทยาหลายคน que เริ่มเห็นความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญา (non-cognitive aspects) เช่น เดวิด เวคสเลอร์ได้ให้คำจำกัดความของเชาวน์ปัญญาว่า “เป็นความสามารถหลายๆ ด้านรวมกันของบุคคลในการกระทำอย่างมีจุดมุ่งหมาย คิดอย่างมีเหตุผลและจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เมื่อซาโลเวย์และเมเยอร์เริ่มใช้คำว่าความฉลาดทางอารมณ์ใน ค.ศ.1990 ก็ได้ให้ความสนใจกับแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญา (non-cognitive aspects) ที่มีมาก่อนหน้านี้ ซาโลเวย์และเมเยอร์ได้อธิบายถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่า “เป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและกระทำสิ่งต่างๆ ” (กรมสุขภาพจิต, 2543, หน้า 9-10)

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ความฉลาดทางอารมณ์หรือ Emotional Quotient หรือเรียกย่อๆ ว่า EQ และจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หลายท่านดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 19) ได้กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งของการประสบความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเกิดมาจากความสามารถเรียนรู้จากสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้องสามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคงไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถหรือพื้นอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีด้วยตนเอง ตลอดจนความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นจนสามารถที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นในสังคมได้

วิลโลว์ ตั้งจิตสมคิด (2543, หน้า 32) ได้ให้ความเห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ การเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น (Empathy) และการควบคุมตนเอง (Self Control)

อริยะ สุพรรณเกษัช (2545, หน้า 26) ได้สรุปความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิด Mayer and Salovey คือความสามารถของบุคคลในการที่จะไหวพริ้วทันในความคิด ความรู้สึกและภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ นอกเหนือจากติดตามกำกับควบคุมได้แล้ว บุคคลพึงรู้จักจำแนกแยกแยะ และใช้ข้อมูลเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อชี้นำความคิดและการกระทำของตนเองโดยเป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม

กรมสุขภาพจิต(2548, หน้า 4) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็น ความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตให้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548, หน้า 54) ได้สรุปความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของเมเยอร์ และซาโลเวย์ (Meyer & Salovey : 1990) สองนักจิตวิทยาว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือชี้นำในการคิดและการกระทำต่างๆ ความฉลาดทางอารมณ์ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดไม่จำเป็นต้องประสบผลสำเร็จด้านธุรกิจและชีวิตประจำวันเสมอไป

กร ศิริโชควัฒนา(2551, หน้า15) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ คือความสามารถในการบริหารอารมณ์ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ มีความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถจัดการกับความเครียดหรือแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบและรู้เท่าทัน หรืออธิบายอย่างง่ายๆ ว่า EQ ก็คือความสามารถในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและอย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

วีรวัดณ์ ปันนิตามัย (2551, หน้า 3) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำกิจและความสามารถในการทำจิต ทั้งที่เกี่ยวกับความเก่ง ความเฉลียวฉลาด สติปัญญาไอคิวสูง ฐานะทางเศรษฐกิจ พ่อแม่ที่มีการศึกษามีผู้สนับสนุน หรืออาศัยในสิ่งแวดล้อมที่ดี บ้างก็อาจจะระบุถึงโชค วาสนา พรหมลิขิต แต่มีอยู่สิ่งหนึ่งที่ผู้คนมักมองข้ามคือ “อติลลิต” สิ่งที่เป็นผู้กำเนิด ที่เกิดเนื่องมาจากการกระทำการแสดงออกเป็นอุปนิสัยและบุคลิกภาพมาตรฐานทางจริยธรรมของคนนั้นเป็นสำคัญ ซึ่งเรียกว่า

“เชาวน์อารมณ์ (EQ)”

สายนต์ บุญใบ (2557, หน้า 56) ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารอารมณ์ของตนเอง เพื่อให้เข้าใจอารมณ์ผู้อื่นในองค์การได้อย่างถูกต้อง สามารถที่จะสังเกตอารมณ์ของตนเองและคนรอบข้าง ประพฤติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ พร้อมทั้งแสดงออกซึ่งอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกต้องกาลเทศะด้วยการใช้ปัญญาบริหารอารมณ์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขหมายถึง การเห็นอกเห็นใจ รับรู้ และเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

Mayer & Salovey (1997, p.11) ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึง และสร้างความรู้สึกที่ดี ที่เกื้อกูลความคิดได้ เข้าใจอารมณ์และวิเคราะห์อารมณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้ความรู้จากอารมณ์ตนเอง การรับรู้และควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี เพื่อให้เกิดความเจริญของงานของสุขภาพจิต และเชาวน์ปัญญา

Goleman (1998, p.115) ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็น ความสามารถตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างถูกต้องกาลเทศะ ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีและดำเนินชีวิตร่วมกันกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

2. ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

จากการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ทำให้คนเราเริ่มตระหนักในความสำคัญว่าคนเราจะประสบผลสำเร็จในชีวิตทั้งด้านต่างๆ รวมทั้งการดำเนินชีวิตจะต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบและความฉลาดทางอารมณ์ สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและในการทำงาน มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับทุกคน (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542, หน้า 40) ได้สรุปถึงประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้

1. นำความรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาเด็กและเยาวชน เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์

2. นำความรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาการสื่อสาร การแสดงความรู้สึกและความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น ทำให้มีสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

3. นำความรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานลดปัญหาความขัดแย้งและการทำงานร่วมกัน

4. นำความรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาศักยภาพของผู้นำในองค์กรต่างๆ ทำให้สามารถทำงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรได้ดีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน

5. นำความรู้ด้านความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาธุรกิจด้านบริการ ช่วยให้บุคคลที่รับผิดชอบงานด้านบริการ มีความสามารถในการดูแลลูกค้าได้อย่างดี เพราะเข้าใจความต้องการของลูกค้า

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อให้เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง มีความสำคัญยิ่งในการส่งเสริมความสำเร็จในทุกกิจกรรมของชีวิต เพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้เปี่ยมไปด้วยความสุข ความเข้าใจต่อตนเองและระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเครียด รักและเข้าใจเพื่อนร่วมงานและคนใกล้ชิด สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และช่วยเติมเต็มภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารในองค์กร

3. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

(กรมสุขภาพจิต, 2543, หน้า 75-77) ได้อธิบายโดยละเอียดถึงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ว่า ดังนี้ เดิมเชื่อกันว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์เซาว์ปัญญาจะประสบความสำเร็จในการทำสิ่งต่างๆ ได้ดี แต่ในความเป็นจริงพบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จไม่ได้มีความสุขในชีวิตเสมอไป จึงเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่นอกเหนือไปจากความฉลาดทางเซาว์ปัญญาที่จะทำให้บุคคลทั่วไปประสบความสำเร็จและมีความสุขนั้นคือสิ่งใด ซึ่งพบว่าสิ่งนั้นคือความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ โกลแมน (Goleman, 1998) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกที่เหมาะสมต่อไป ขั้นตอนของการรู้จักอารมณ์ของตนเอง เริ่มจากการรู้ตัวหรือการมีสติ ตามปกติเมื่อคนเราเกิดอารมณ์ใดๆ ขึ้น เราจะตกอยู่ในภาวะใด ภาวะหนึ่งใน 3 ภาวะ ได้แก่ การถูกครอบงำด้วยอารมณ์ ไม่สามารถฝืนอารมณ์

ได้และแสดงพฤติกรรมไปตามสภาพอารมณ์ การไม่ยินดียินร้ายกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นหรือ
 ละเลยไม่สนใจเพื่อบรรเทาแสดงอารมณ์และการรู้เท่าทันอารมณ์ซึ่งการรู้ตัวจะมีพลังเหนือ
 ความรู้สึกและอารมณ์ที่ไม่ดีต่างๆ รู้ว่าสภาพอารมณ์นี้ควรจะทำเช่นไรจึงจะเหมาะสมที่สุด
 แนวทางในการพัฒนาความรู้สึกอารมณ์ตนเองทำได้ดังนี้ คือ

1.1 ให้เวลาทบทวนอารมณ์ของตนเอง พิจารณาว่าตนเป็นคนที่มี
 ลักษณะอารมณ์เช่นไร คล้อยตามตนเอง ผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม ทบทวนการแสดงออก
 ทางอารมณ์และผลย้อนกลับ จากการแสดงอารมณ์ของเราว่า รู้สึกพอใจ ไม่พอใจ คิด
 ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ถ้ารู้สึกพอใจและเหมาะสมแล้วต้องแน่ใจว่าไม่ได้เข้าข้าง
 ตนเองแล้วใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

1.2 ฝึกให้เกิดการรู้ตัวเสมอและมีสติกับการรู้ตัว โดยให้รู้ว่าขณะนี้
 เรากำลังรู้สึกอย่างไรกับตนเองหรือสิ่งที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัว รู้สึกสบายใจ ไม่สบายใจ คิด
 อย่่างไรกับความรูสึกนั้นและความคิดความรูสึกนั้นมีผลอย่างไรกับการแสดงออกของ
 ตนเอง

2. การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุม
 อารมณ์และแสดงออกทางอารมณ์ทั้งดีและไม่ดีได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา
 และสถานการณ์ การจะจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเพียงใดขึ้นอยู่กับ
 ความสามารถควบคุมอารมณ์ ไม่แสดงออกทันทีทันใด สามารถอธิบายได้อย่าง
 สมเหตุสมผลถึงการเกิดอารมณ์ การแสดงพฤติกรรมที่มีผลย้อนกลับในทางบวกและการ
 แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาและสถานการณ์แนวทางการ
 ฝึกการฝึกการจัดการอารมณ์ของตนเอง ได้แก่

2.1 ทบทวนว่ามีอะไรบ้างที่กำลังไป เพื่อตอบสนองอารมณ์ที่เกิดขึ้น
 และคิดว่าผลที่ตามมาเป็นเช่นไร

2.2 เตรียมการในการแสดงอารมณ์ ฝึกการสั่งตนเองว่าจะทำอะไร
 และจะไม่ทำอะไร

2.3 ฝึกการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่เราต้องเกี่ยวข้อง
 ในด้านตีมอง ฟัง สิ่งดี สร้างอารมณ์ให้แจ่มใส เกิดความสบายใจ

2.4 ฝึกการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่นและสิ่งอื่นที่อยู่รอบตัว

2.5 ฝึกการมองหาประโยชน์หรือโอกาสจากอุปสรรค โดยการ
 เปลี่ยนมุมมองในแง่ดี โดยคิดว่าเป็นสิ่งทำทนายและมีทางเลือกมากกว่า

2.6 ฝึกการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ไม่ดี โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง การจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความสุขใจซึ่งจะมีผลไปถึงความสำเร็จและความสุขในการทำงาน รวมทั้งการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

3.1 ทบทวนว่าสิ่งสำคัญในชีวิตของเรามีอะไรบ้าง ให้จัดอันดับความสำคัญของความต้องการอยากได้ อยากมี อยากเป็น แล้วพิจารณาว่าการจะบรรลุสิ่งที่ต้องการแต่ละสิ่งนั้นสิ่งใดมีทางเป็นไปได้และไม่ได้

3.2 นำความต้องการที่เป็นไปได้และเกิดประโยชน์มาตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนให้ตนเอง แล้ววางขั้นตอนที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น

3.3 ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต้องระวังอย่าให้มีเหตุการณ์บางอย่างมาทำให้ไขว้เขว วนออกนอกทางที่จะบรรลุเป้าหมาย

3.4 ต้องลดความสมบูรณ์แบบในตัวเราลง ไม่ใช่ทุกอย่างที่ดีที่สุดและต้องไม่มีการผิดพลาด ฝึกความยืดหยุ่นในอารมณ์เพื่อให้เกิดความเครียดและผิดหวัง

3.5 ฝึกการมองหาประโยชน์จากอุปสรรคเพื่อสร้างความรู้สึกดี ๆ ที่จะเป็นพลังให้เกิดสิ่งอื่นๆ ต่อไป

4. การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น สามารถปรับความสมดุลของอารมณ์ตนเองและตอบสนองต่อผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกัน การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่นและสามารถเข้าใจได้จะทำให้เรารู้ช่องทางที่จะโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่เราต้องการได้ การฝึกอารมณ์ด้านนี้จะต้องพยายามนึกถึงผู้อื่นบ่อยๆ กับการนึกถึงตนเอง จึงจะรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี แนวทางการฝึกการหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น คือ

4.1 ให้ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง การพูด น้ำเสียง ตลอดจนจนการแสดงออกอื่นๆ

4.2 อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นจากสิ่งที่สังเกตเห็นว่าเขากำลังมีความรู้สึกใด อาจตรวจสอบว่าเขารู้สึกอย่างไร โดยการถาม แต่ต้องทำในสภาพเหมาะสมมิฉะนั้นจะเป็นการทำลายความรู้สึกกันได้

4.3 ทำความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่หรือที่เรียกว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา

4.4 แสดงการตอบสนองของอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นเป็นการ
แสดงว่าเข้าใจเห็นใจกันทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกัน
ทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ ผู้ที่มี
ความสามารถและทักษะด้านนี้จะสามารถใช้ทั้งความคิด อารมณ์และพฤติกรรมในการอยู่
ร่วมกันและทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆ ได้อย่างราบรื่น แนวทางในการพัฒนาการรักษา
สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คือ

5.1 สร้างอารมณ์ที่ดีต่อกัน ฝึกการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น
เข้าใจ เห็นใจผู้อื่นซึ่งจะทำให้เกิดการริเริ่มต้นของการมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดขึ้น

5.2 ฝึกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน
ชัดเจนฝึกการเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ดี รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้รับการสื่อสารด้วย

5.3 ฝึกการแสดงน้ำใจ เอื้อเฟื้อ รู้จักการให้ การรับ การ
แลกเปลี่ยนให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สำหรับตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

5.4 ฝึกการให้เกียรติผู้อื่นอย่างจริงจัง ให้การยอมรับเพราะเป็นสิ่งที่
ทำให้ผู้รับมีความภาคภูมิใจและมีความรู้สึกที่ดีตอบแทนมา

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถพัฒนาได้กับทุกคนและต้อง
ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มี
ความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหา มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีทักษะในการ
ติดต่อสื่อสารสัมพันธภาพกับผู้อื่นมองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และ
ส่งผลต่อความสำเร็จ และความสุขในชีวิต

กรมสุขภาพจิต (2551, หน้า2-3) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาด
ทางอารมณ์จากแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และ
ความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมซึ่ง
ประกอบด้วยความสามารถต่างๆ ดังนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของ
ตนเอง

1.1.1 การรู้จักอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 การควบคุมอารมณ์และความต้องการได้

1.1.3 การแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 การเห็นใจผู้อื่น

1.2.1 การใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 การแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 การรับผิดชอบ

1.3.1 รู้จักให้และรู้จักรับ

1.3.2 รับผิดชอบและรู้จักให้อภัย

1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ความเก่ง หมายถึงความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจได้แก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

2.1.1 การรู้จักศักยภาพของตนเอง

2.1.2 การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง

2.1.3 มีความมานะไปสู่เป้าหมาย

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.2.1 การรับรู้และเข้าใจปัญหา

2.2.2 การมีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

2.2.3 การมีความยืดหยุ่น

2.3 การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

2.3.1 การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3.2 การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

2.3.3 การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความภูมิใจในตนเอง

3.1.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง

3.1.2 การเชื่อมั่นในตนเอง

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต

3.2.1 การรู้จักมองโลกในแง่ดี

3.2.2 การมีอารมณ์ขัน

3.2.3 การพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 มีความสงบทางใจ

3.3.1 การมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

3.3.2 การรู้จักผ่อนคลาย

3.3.3 การมีความสงบทางใจ

จึงสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นความสามารถในการตระหนักรู้เข้าใจตนเองในแง่ของอารมณ์ ความต้องการแรงจูงใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เข้าใจในความรู้สึกผู้อื่น สามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นในการขจัดกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม บุคคลที่ให้ความสนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาอารมณ์ก็จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างดี ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตและสามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ตลอดเวลา ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สำหรับผู้บริหารที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่ำจะนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรหรือหน่วยงาน ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงาน นั่นคือเป็นผลต่อเนื่องมาจากบุคคลมี EQ นั้นเอง

4. ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์

การบริหารโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การบริหารการศึกษาแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณธรรม

สมเดช สีแสง (2542, หน้า 292) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นภาระงานของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่ครู อาจารย์ นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน ที่จะต้องมีหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536) กำหนดว่าขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วยงาน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์

ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมทั้งมวลของบุคลากรเพื่อพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ความสำเร็จของการบริหารงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน หากผู้บริหารโรงเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์ดี ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การบริหารโรงเรียนจึงจะประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารคือความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านั้นได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างแน่นอน

จากแนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาเลือกศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ตามทฤษฎีของกรมสุขภาพจิต ด้วยเหตุผลที่ว่าแนวความคิดของกรมสุขภาพจิต พัฒนามาจากทฤษฎีของ (Mayer & Salovey) ทฤษฎีของ (Goleman) ทฤษฎีของ (Bar-On) และหลักพุทธศาสนาซึ่งมีลักษณะของความคิด ความเก่งและความสุข ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียด ดังนี้

4.1 ความฉลาดทางอารมณ์ความดี

กระทรวงสาธารณสุข (2551, หน้า 2) ให้ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 3 ประการ คือ การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และการรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 34)

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ความดี ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการควบคุมอารมณ์ การเห็นใจผู้อื่นและการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

4.2 ความฉลาดทางอารมณ์ความเก่ง

รัตนา ประเสริฐสมและเรียมศรีทอง (2548, หน้า 209-211) ได้อธิบาย ทฤษฎีความต้องการของ (Maslow's Needs Hierarchy theory) โดยมีสมมติฐานสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เริ่มตั้งแต่ความต้องการทางด้านร่างกายถึงความต้องการทางจิตใจ ประการที่ 2 ความต้องการนี้เป็นไปตามลำดับโดยความต้องการแต่ละระดับจะเป็นแรงจูงใจในการมีพฤติกรรมต่อไป เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ระดับ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (safety and security) ระดับ 3 ความต้องการได้รับความรักและแสดงความเป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ระดับ 4 ความต้องการได้รับเกียรติและภาคภูมิใจในคุณค่าแห่งตน (esteem needs) ระดับ 5 การบรรลุสัจจะการแห่งตน (self actualization) ซึ่งเป็นการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่ความสำเร็จที่ดีด้วยตนเองมาสโลว์ได้กล่าวถึงระดับ 4 และระดับ 5 คือความต้องการภูมิใจในคุณค่าแห่งตน และการบรรลุสัจจะการแห่งตน เป็นความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) ซึ่งถ้าบุคคลใดไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับนี้ได้ความงอกงามส่วนบุคคลอาจไม่พัฒนาต่อไปซึ่งสอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต ได้พูดถึงความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง จะต้องมีความแข็งแรงใจตนเอง เพราะแรงจูงใจจะเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในชีวิตเรา ซึ่งมันมาจากความปรารถนาจะ ประสบความสำเร็จ เพราะหากปราศจากความสำเร็จในชีวิตคงไม่มีอะไรให้ภูมิใจเท่าไรนัก ไม่มีความสุขเบิกบานหรือตื่นเต้น ทั้งที่บ้านและที่ทำงานทันทีที่เราเข้าใจหลักการของ แรงจูงใจที่สามารถผลักดันคนอื่นต่อไป ซึ่งแรงจูงใจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือแรงจูงใจจากภายใน และแรงจูงใจแบบภายนอก

กระทรวงสาธารณสุข (2551, หน้า 2) ให้ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเองมีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย ความสามารถดังนี้ การรู้จักและสร้างแรงจูงใจในตนเองการตัดสินใจ และแก้ปัญหา และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

สรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ความเก่งของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยการรู้จักและการมีแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจและแก้ปัญหาการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น

4.3 ความฉลาดทางอารมณ์ความสุข

กรมสุขภาพจิต (2551, หน้า 61) ให้ความหมายของความสุขว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

กรมสุขภาพจิต (2551, หน้า 2) ให้ความหมายของคำว่าสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขมีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจประกอบด้วยความสามารถดังนี้ ภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยทักษะทางอารมณ์ ซึ่งจะช่วยเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ คือเป็นคนดี มีความสุข ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและเป้าหมายทักษะทางอารมณ์ ได้แก่ความเห็นอกเห็นใจ สติปัญญา และการแก้ไขความขัดแย้ง

ความเห็นอกเห็นใจเป็นเสมือนการเอาใจเขามาใส่ใจเราเมื่อเป็นเช่นนี้เรา ย่อมไม่อยากทำอะไรที่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นมีแต่จะอยากช่วยเหลือให้เขาพ้นความลำบาก ความรู้สึกเช่นนี้ นับวันมีแต่จะถดถอยหรือลดน้อยลงไป เพราะคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ ผู้ใหญ่อาจหาประโยชน์ใส่ตัวโดยมิชอบ นี่เป็นปัญหาที่พบเห็นเป็นปกติในสังคมปัจจุบัน

สติเป็นคำที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคยแต่หย่อนการปฏิบัติที่น่าสนใจคือเราสามารถสอนการมีสติรูปแบบต่างๆ ได้ด้วยกระบวนการศึกษา

ในเบื้องต้นการมีสติ หมายถึง การรู้ถึงข้อดีด้อยในตนเอง เพื่อว่าจะเอาไปเป็นประโยชน์แก้ไขส่วนบกพร่องการรู้เป้าหมายของชีวิตก็ทำให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีจุดหมาย

ปัจจุบันเราพบว่าการศึกษาไม่ได้ช่วยส่งเสริมความสามารถในการแก้ไข ปัญหา เราจึงพบว่านักเรียนจำนวนมาก ขาดวิธีการที่จะผ่อนคลายตนเอง ความสามารถของเรานั้นแม้จะมีอยู่มากแต่หากจิตใจมีความขุ่นมัวไม่สบายเสียแล้ว ความสามารถนั้นก็ ถูกกลดทอนลงไปอย่างมากมาย

5. การประเมินหรือวัดความฉลาดทางอารมณ์

อุษณีย์โพธิสุข (2542, หน้า 29) กล่าวว่า การประเมินหรือตรวจวัดความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องยาก ถกเถียงกันไม่มีหมดสิ้น เพราะต่างคนต่างมีความคิดต่างคนต่างมีความเห็น เพราะไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขหรืออะไรๆ ได้ตั้งใจเราเราจึงใช้เกณฑ์ประเมินจากพฤติกรรมต่างๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ คนประเมินก็ต้องฝึกการวางใจเป็นกลาง ประเมินตามความเป็นจริงจึงจะได้ผล

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 79-83) นับแต่ คริสต์ศักราช 1905 ที่ Alfred Binet ได้สร้างแบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญาขึ้นมาเพื่อประเมิน IQ ของกลุ่มนักเรียนปกติในประเทศฝรั่งเศส การประเมินสติปัญญา ก็ได้รับการยอมรับแพร่หลายทั่ว ในแวดวงทหารการศึกษา การให้คำปรึกษา และการประเมินบุคคล เพื่อการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ในองค์การ แต่ในระยะเวลาไม่ถึงหนึ่งศตวรรษ กระแสของการประเมินบุคคลก็ชี้ให้เห็นว่า การมุ่งวัดความเป็น “คนเก่ง” แต่เพียงอย่างเดียว นั้น สำคัญ จำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอ Goleman (1998) เอง ก็ได้ย้ำหลายครั้งว่า ความสามารถด้านสติปัญญาสามารถอธิบายความสำเร็จของหน้าที่การงานได้เพียง 20% ที่เหลืออีก 80% นั้นเป็นความสามารถด้านอื่นๆ ซึ่งหมายถึงเชาวน์อารมณ์ด้วย โดยเขาได้อ้างถึงผลการศึกษาของ Hay/McBer ในบอสตัน สหรัฐอเมริกา ซึ่งทำการศึกษาสมรรถนะ (Competencies) ที่มีส่วนกำหนดความสำเร็จในการทำงานของพนักงานใน 40 บริษัท พบว่าพนักงานเหล่านี้ มีความสามารถทางสมองที่เหนือกว่าคนทั่วไปเพียง 27% แต่มีความสามารถและทักษะด้านเชาวน์อารมณ์ที่เหนือกว่าคนอื่นๆ ถึง 53%

Goleman (1998, p.319-320) แสดงความเชื่อมั่นว่าเชาวน์อารมณ์มีความสำคัญ ส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตเหนือกว่าด้านสติปัญญา และความชำนาญด้านต่างๆ ถึงสองเท่า ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ Goleman เชื่อว่า EQ มีความสำคัญเหนือกว่า IQ ถึง 4 เท่า ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (p.45) Salovey & Mayer เชื่อว่า EQ มีส่วน 5-10% ในสัดส่วนของ 80% ที่เหลือในการสร้างความสุขและความสำเร็จของชีวิตต่างกันอย่างไรบ้าง ในกรณีของการหา IQ ซึ่งหาได้จากการนำเอาค่าอายุสมอง (Mental Age) หารด้วยอายุจริงตามปีปฏิทิน (Chronological Age) แล้วคูณด้วย 100 ตัวอย่างเช่น หากบุคคลมีอายุสมอง ซึ่งหาได้จากการตอบแบบประเมินเชาว์ปัญญา คิดเป็น 14 ขณะที่เด็กคนนั้นมีอายุจริง 10 ปี ดังนั้นเขาจึงมี IQ เท่ากับ 140 ซึ่งถือว่ามี IQ ในระดับอัจฉริยะ (Genius) เมื่ออายุสมองเท่ากับอายุจริง IQ ของคนๆ นั้นจะเท่ากับ 100 ซึ่ง

เป็นค่าเฉลี่ยของคนทั่วไป ในกรณีของ EQ จนถึงบัดนี้ ยังไม่สามารถหาข้อสรุปผลการประเมินได้ชัดเจนเหมือน IQ การทดสอบของ EQ ยังไม่มีสูตรมาตรฐาน หรือวิธีการที่ตายตัว ทั้งนี้ เนื่องด้วยเหตุผลหลายประการพอสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถของสมอง (Intelligence) นั้นเป็นค่าที่เกินความหลากหลายมิใช้จำกัดอยู่เฉพาะสติปัญญาของสมองในเรื่องของความเก่งแต่เพียงอย่างเดียว ความเก่งคน แรงจูงใจ เก่งดนตรี เก่งกีฬา เก่งศิลปะ ความรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตน ของผู้อื่น ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของสติปัญญาของสมองด้วย ขอบเขตของคำว่า Intelligence ที่ยังไม่ได้รับการศึกษายังมีอีกมากมาย ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นลักษณะของ “Social Emotional” นอกเหนือจากเป็นอารมณ์เฉพาะตนของบุคคล

2. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์นั้นครอบคลุมคุณลักษณะด้านจิตพิสัย (Affective Domain) ที่ถือว่าผันแปรง่ายหลายตัวแปร นับตั้งแต่ Salovey & Mayer ในปี 1990 ได้กำหนดว่า EQ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะติดตามตรวจสอบอารมณ์ของตนและผู้อื่นได้ จำแนกภาวะอารมณ์ทั้งหลายได้ และใช้ข้อมูลที่ได้เพื่อชี้นำความคิด และการประพฤติปฏิบัติของตนเอง Mayer & Salovey เชื่อว่า EQ ถือเป็นคุณลักษณะหนึ่งของสติปัญญา โดยเชื่อว่าการแสดงออกของพฤติกรรม EQ มีคำตอบเฉลี่ยที่ถูกต้อง คะแนนที่วัดได้นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเครื่องมืออื่น และ EQ สามารถพัฒนาได้ตามวัยและประสบการณ์

3. การวัดและประเมินผล EQ โดยหลักการแล้วสามารถประเมินได้ 2 นัยใหญ่ คือจากการใช้เครื่องมือที่เป็นปรนัย (Objective Measures) อาทิ แบบทดสอบแบบสอบถาม แบบประเมินและการให้รายงานหรือความรู้สึกจากสิ่งเร้าต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นภาพเขียน คำคุณศัพท์ เสียงเพลง การแสดงออกในสถานการณ์ แต่ละแนวทางให้ผลการประเมินที่มีความเชื่อถือได้ และความเที่ยงตรงแตกต่างกันไป ยังไม่มีข้อสรุปว่าวิธีไหนเหมาะสมที่สุด เนื่องจากงานศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์มีอยู่อย่างจำกัด และอยู่ในขั้นของการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4. ระดับ EQ นั้นแปรเปลี่ยนได้ ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากการฝึกอบรมเพศและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นการหาดัชนีตัวเลขแบ่งระดับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลที่ใช้แทนได้ตลอดทุกช่วงอายุ คงเป็นไปได้ยากที่จะได้รับการยอมรับว่า ผลการวัดนั้นคงเส้นคงวา และเป็นค่าการวัดที่ใช้อธิบายระดับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลในทุกวัยทุกระดับอายุได้ อีกทั้งยังขาดงานวิจัยที่มีการตรวจสอบความคงเส้นคงวาของ

ความฉลาดทางอารมณ์ในสถานการณ์ทดสอบและช่วงเวลาต่างๆ กัน ความเชื่อถือได้ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือยังเป็นที่สงสัย

6. แนวทางการประเมินความฉลาดทางอารมณ์

วีระวัฒน์ ปันนิต้ามัย (2544, หน้า 85-86) ได้กล่าวว่า แนวทางการประเมินEQ ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านจิตพิสัยนั้น ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าสามารถทำได้หลายทาง ดังที่ได้กล่าวสรุปเป็นข้อๆ ต่อไป เพื่อเป็นหลักประกันถึงความเที่ยงตรงของคะแนนประเมินที่ได้ ที่จะถูกนำไปใช้อย่างมีความหมาย มีความเหมาะสมและสร้างประโยชน์สูงสุด ขณะที่โครงสร้างของ EQ ยังไม่กระจับ ชัดเจน และวัดโดยตรงๆ ได้ยาก ผู้เขียนคิดว่าน่าจะใช้หลายๆ วิธีการประเมินประกอบกันและดูว่าผลประเมินที่ได้มีความเที่ยงตรงและมีความสอดคล้องกันในระดับใด (Convergent Validity)

1. การประเมินด้านแรงจูงใจภายในบุคคล (Intrapersonal Motivation)

เพื่อประเมินแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เกิดความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ เช่นนั้น แรงบันดาลใจให้แสดงออก โดยอาจจะมีสิ่งเร้ากระตุ้นความรู้สึกนึกคิด อาทิ การให้เขียนเรียงความ (Essay Tests) การตอบข้อความให้สมบูรณ์ การเขียนบันทึกประจำวัน การให้เล่าเหตุการณ์ที่ฝังใจ หรือที่เคยประสบมา โดยให้เขียนเล่าถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้ตนเกิดความรู้สึก 3 ประการ ได้แก่ ดีใจ โสงใจ และเสียใจ ทั้งนี้ ผู้ประเมินต้องระมัดระวังในการกำหนดคำตอบที่ “ถูกต้อง” ให้แก่ความรู้สึกนึกคิด ประสพการณ์ต่างๆ การประเมินEQ ด้วยแนวทางนี้ จำต้องใช้ผู้ประเมินที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์และด้านEQ เป็นอย่างสูง

2. การใช้เทคนิคเหตุการณ์สำคัญ (The Critical Incident Technique)

หรือกรณีมีเหตุการณ์ (Incident Cases) เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมในเชิงคุณภาพ โดยให้ผู้เล่าบรรยายหรือเขียนเล่าถึงเหตุการณ์ที่บ่งชี้ถึงการคิด รู้สึก และการแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับต่างๆ แล้วให้เลือกเรียงลำดับพฤติกรรมที่ผู้ตอบเคยปฏิบัติหรือมีความตั้งใจจะปฏิบัติ เพื่อนำคะแนนมาประมวลสรุปอ้างอิง (Infer) ถึงระดับEQ ของผู้ตอบผู้สร้างแบบประเมิน โดยใช้กรณีเหตุการณ์ที่ถือเป็นตัวแทนที่ดีของเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เมื่อเล่าสถานการณ์นำแล้ว โจทย์ก็จะตั้งคำถามผู้ตอบว่าในสถานการณ์นั้นผู้ตอบจะทำอย่างไร โดยมีตัวเลือกในระดับความเป็นไปได้ต่างกัน ข้อดีของวิธีนี้คือมุ่งให้กรอบที่เป็นแนวทางเดียวกันกับผู้ตอบทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน บางทีก็จะเปิดโอกาสให้เลือกเขียนตอบแต่ละตัวเลือก ก็มีความ

เป็นไปได้ในระดับต่างๆ กัน มากบ้าง น้อยบ้าง โดยไม่ต้องพะวงถึงความถูกต้อง-ผิด ซึ่งแต่ ละองค์การ แต่ระดับบุคคลหรือแต่ละวัฒนธรรม อาจมองเห็นแตกต่างกันไป การ ประเมินความฉลาดทางอารมณ์ในลักษณะนี้ยังมีข้อดีอื่นๆ ได้แก่ สามารถใช้ได้หลากหลาย เป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นเพื่อการคัดเลือก การจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อ การสอน การพัฒนาบุคคล ผู้ตอบที่ไม่เคยมีประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยตรงมาก่อน ก็ สามารถตอบได้ (Stemberg, 1997, p.207) ข้อเสียคือ ยังเป็นการประเมินEQ จากการ รายงานตัวเองว่าตั้งใจจะทำอะไร อาจมีการบิดเบือน “สร้างภาพ” ตนเองขึ้นมา ขาด ความสมจริงเชิงสถานการณ์ประจำวันที่แสดงออกในบางกรณีเหตุการณ์ที่ชักถามนั้นอาจมี ความลำเอียง เนื่องด้วยมาตรฐานทางวัฒนธรรมเฉพาะวัย อายุของงาน ขององค์การ หรือของสังคมก็เป็นไปได้ ข้อเสียอีกประการหนึ่งคือ เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยของ ตัวเล็อกแต่ละข้อ อาจไม่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีผลต่อระดับคะแนนEQ

7.องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) โกลแมน (Goleman, 1995, pp.43-45) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ด้านตระหนักรู้จักอารมณ์ตน (Know One's Emotion) มีตนแล้ว ให้รู้ตน หรือบางที่เรียกว่าการตระหนักรู้จักตน (Self Awareness) เข้าใจยังรู้ความเปลี่ยนแปลง ในอารมณ์ภาวะอารมณ์ความต้องการของตนในแต่ละช่วงเวลาและสถานการณ์เข้าทำนอง ผู้ที่รู้จักตัวเองและเอาชนะตนเองได้เป็นผู้ที่ฉลาดที่สุด
2. ด้านบริหารจัดการอารมณ์ของตน (Managing Emotion) เป็น ความสามารถที่จะควบคุมจัดการกับความรูสึกหรือภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่าง เหมาะสมและชาญฉลาด โดยสร้างเสริมจากภาวะที่ตระหนักรู้ในอารมณ์ของตน เมื่อเศร้า โกรธ ผิดหวังหรือเสียใจ ก็ควบคุมตนได้ นำพาภาวะอารมณ์ของตนได้กลับคืนสู่สภาพปกติ ได้โดยเร็ว
3. ด้านสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองได้ (Motivating Oneself) การ กระตุ้นเตือนตนให้คิดเริ่มอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลักดันตนมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จะนำมาซึ่งความสำเร็จสามารถอดทนรอได้ ไม่หุนหันใจเร็วด่วนได้ ผู้ที่สามารถทำได้ดังนี้ ถือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีพลังความตั้งใจมั่น มองอะไรที่ไม่ ยึดติดกับเงิน ผลประโยชน์หรือตำแหน่ง

4. ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ (Recognizing Emotions in Others) ความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นพื้นฐานของความ “เก่งคน” รู้ทันความรู้สึก ความต้องการข้อวิตกกังวลของผู้อื่น ได้อย่างชาญฉลาด มีไหวพริบ มีความสำคัญ บางอาชีพ เช่น งานที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การขาย การสอนและการบริหารจัดการ

5. ด้านความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling Relationships) เป็นผลรวมของข้อ 3.1-3.4 ทำอย่างไรที่จะมีความสามารถในการสร้างและรักษาเครือข่ายสายสัมพันธ์ส่วนตัวและที่เกี่ยวกับงานไว้ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากกับความเป็นผู้มีชื่อเสียง ความเป็นผู้นำและความเก่ง

องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย (สายนันต์ บุญใบ, 2557, หน้า 78-79)

1. การตระหนักในตนเอง (Self-awareness) หมายถึง การตระหนักดีว่าตนรู้สึกอย่างไร อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจหรือไม่จูงใจตน และรู้ว่าตนมีอิทธิพลต่อผู้อื่นอย่างไร

2. การตระหนักทางสังคม (Social Awareness) หมายถึง การติดต่อสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สนใจ ฟังและปรับการติดต่อสื่อสาร และให้การตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่น

3. การบริหารอารมณ์ (Emotional Management) หมายถึง การจัดการความเครียดอย่างสงบ จัดการกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดอารมณ์เครียด เช่น ความเปลี่ยนแปลง และความขัดแย้งกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4. ความยืดหยุ่นและการแก้ปัญหา (Flexibility and Problemsolving) หมายถึง ความสามารถปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงวิธีการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาทางเลือกต่างๆ

5. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การมองโลกรอบๆ ตัวในแง่ดี มีเจตคติที่ผลักดันให้พยายามบรรลุเป้าหมายแม้จะเจออุปสรรค

กรมสุขภาพจิตได้แบ่งองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 3 ด้าน คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า ค)

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ความสามารถรู้อารมณ์และความต้องการของตนเองได้ และสามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ และสามารถ

แสดงออกได้อย่างเหมาะสม รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น รวมทั้งความสามารถแสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การรู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักให้อภัย และเห็นประโยชน์แก่ส่วนรวม

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ การรู้จักศักยภาพของตนเองสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา การรับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และมีความยืดหยุ่น และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมมั่นศรัทธาในตนเอง พอใจในชีวิต รู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ และมีความสุขสงบทางใจ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลายและมีความสุขสงบทางจิตใจ

ความฉลาดทางอารมณ์หรือEQเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ในปัจจุบัน คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นคนที่สามารถรับรู้เข้าใจและจัดการกับความรูสึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นจึงมักประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจในชีวิตสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ออกมาได้เสมอตรงกันข้ามกับคนที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มักจะเต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ พลอยทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน และมีความคิดหมกมุ่นกังวลไม่ปลอดโปร่ง เกิดปัญหา กับบุคคลรอบข้างได้ ดังนั้น การพัฒนาให้ประชาชนมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติต่อไป

ตาราง 1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ปัจจัย	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	วิไล ตั้งจิตสมคิด (2543)	อริยะ สุพรรณเกษัช (2543)	กรมสุขภาพจิต (2548)	ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548)	กร ศิริโชควัฒนา (2551)	ศิริวัฒน์ ปันนิตามัย (2557)	สายนต์ บุญใบ (2543)	Goleman (1995)	Mayer & Salovey (1997)	รวม	ร้อยละ
1. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	80
2. ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	✓			✓	✓	✓		✓	✓		6	60
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง		✓	✓			✓			✓		4	40
4. ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		7	70
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90
6. ด้านความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น			✓					✓			2	20
7. ด้านความยืดหยุ่นและการแก้ปัญหา								✓			1	10
8. ด้านการมองโลกในแง่ดี				✓				✓			2	20

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำครูจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับและเลือกปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนที่มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไปซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเองด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นและด้านการมีทักษะทางสังคม

ประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคือตัวการสำคัญที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดซึ่งความหมายโดยตรงของประสิทธิผลนั้นได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ไว้ดังนี้

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things)

คำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช (2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ, ผลที่เกิดขึ้น

ศัพท์พจนานุกรม (2550, หน้า 1) กล่าวว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things) หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้จุดสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกต้องคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

อนันท์งามสะอาด (2551, หน้า 1) กล่าวว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณจะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้นๆ

3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2545 อ้างถึงใน วัชรินขวัญพะงุ่น, 2553, หน้า 1) กล่าวว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงแนวทางหรือวิธีการกระบวนการหรือตัววัดนั้นสามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใดการประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใดด้วยการใช้แนวทางที่เลือกการนำไปปฏิบัติ

Fiedler (1967, p. 9) กล่าวว่าประสิทธิผลคือการที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Yuchman, E. and Seashor;S.E. (1967, p. 154) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การในแง่ของตำแหน่งการต่อรองขององค์การหมายถึงความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อมอีกนัยหนึ่งก็คือความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อมอีกนัยหนึ่งก็คือการประเมินความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบการได้มาซึ่งทรัพยากร

Bertrom M. Gross (1972, pp. 302-310) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลง่ายที่ดีที่สุดระหว่างกิจกรรมด้านการปรับตัวและการรักษาสภาพดั่งนั้นกิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (Output)
3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล
5. การลงทุนในองค์การ
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

Steers (1977, p. 55) กล่าวว่าประสิทธิผลคือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีตัว

บ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 5 อย่างคือความสามารถในการผลิตการปฏิบัติตามแบบอย่างการปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

Gibson and other (2000, pp.55) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) มาจากคำว่า effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่มีเหตุผลต่างกันดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (skills) ความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และ ความเครียด (stress)
2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่มอันได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานะภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (nouns)
3. ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่างๆ และวัฒนธรรมโดยที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การงานที่องค์การทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

สำหรับความหมายของประสิทธิผล การวิจัยครั้งนี้ หมายถึง กระบวนการทำงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปประสิทธิผลคือความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้กับปริมาณผลผลิต

1. แสดงถึงความสามารถในการผลิตวัดจากแรงงานเป็นการวัดความสัมพันธ์ของแรงงานที่ใช้กับผลผลิตประสิทธิภาพ = จำนวนผลผลิต/ จำนวนเจ้าหน้าที่ อาจใช้ต้นทุนต่อหน่วยสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการทำงาน

2. แสดงถึงความคุ้มค่าของการลงทุนวัดจากต้นทุนเป็นการวัดความสัมพันธ์ของต้นทุนกับผลผลิตประสิทธิภาพ = จำนวนผลผลิต/ จำนวนต้นทุน ประสิทธิผลคือความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับวัตถุประสงค์ ประสิทธิผล = ผลลัพธ์ของการทำงาน/ จำนวนต้นทุน ประสิทธิภาพเชิงต้นทุนเป็นความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ประสิทธิภาพเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นตัวการสำคัญที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จ มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

2. ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาประสิทธิผลใน

ระยะแรกจะพูดถึงประสิทธิผลองค์การในระบบธุรกิจก่อนแล้วต่อมาจึงมีการประยุกต์เข้ามาศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

เปรมสุริย์เชื่อมทอง (2536, หน้า 9) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) ได้สนับสนุนแนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่าประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวแต่ประสิทธิผลของโรงเรียนคือความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนความสามารถในการปรับโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน

โรงเรียนได้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยถือว่าเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

บุญเรืองศรีเหรียญ (2542, หน้า 27) สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึงผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทศศึกษาจริยศึกษาและการปฏิบัติส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกายอารมณ์สังคมสติปัญญา และลักษณะนิสัยมีทักษะมีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

องอาจนัยพัฒน์ (2544, หน้า 6) ได้นิยามไว้คล้ายกันว่าหมายถึงผลอันเกิดจากการกำหนดนโยบายและการดำเนินการต่างๆของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางบวกหรือเพิ่มพูนขึ้นในผลการเรียนรู้ทั้งทางวิชาการและผลที่ไม่ใช่วิชาการของนักเรียนคนหนึ่งที่ศึกษาอยู่โรงเรียนใดๆ

วิรัตน์ มะโนวัฒนา (2548, หน้า 47) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียน คือ การที่องค์กรหรือโรงเรียนสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดีมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่างๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

อรวรรณ อุณวิเศษ (2549, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยการดำเนินงานด้านหลักสูตร ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์

ปรีชา ทศน์ละไม (2549, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก ตลอดจนจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้นิยามความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก

ฉัตร ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถ ใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานให้ งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้าน ความสามารถการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการ บริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจน สามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจใน การทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

3. การบริหารงานโรงเรียน

3.1 การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจภายในสถานศึกษา (กมล ภูประเสริฐ, 2545, หน้า 7-9)

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามกรอบงานหลัก 17 ด้าน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 5-6)

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
สาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

และองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ

องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ

สถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

3.2 การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายงานดังนี้

3.2.1 การจัดทำและเสนองบประมาณ

- 3.2.1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- 3.2.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 3.2.1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ
- 3.2.2 การจัดสรรงบประมาณ
 - 3.2.2.1 การจัดสรรงบประมาณสถานศึกษา
 - 3.2.2.2 การเบิกจ่ายและอนุมัติงบประมาณ
 - 3.2.2.3 การโอนเงินงบประมาณ
- 3.2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน
และผลการดำเนินงาน
 - 3.2.3.1 การตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2.3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 3.2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 3.2.4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 3.2.4.2 การระดมทรัพยากร
 - 3.2.4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 3.2.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 3.2.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 3.2.5 การบริหารการเงิน
 - 3.2.5.1 การเบิกจ่ายเงินจากคลัง
 - 3.2.5.2 การรับเงิน
 - 3.2.5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 3.2.5.4 การจ่ายเงิน
 - 3.2.5.5 การนำเงินส่งคืน
 - 3.2.5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือในปี
- 3.2.6 การบริหารบัญชี
 - 3.2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 3.2.6.2 การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน
 - 3.2.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน
- 3.2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3.2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

3.2.7.2 การจัดหาพัสดุ

3.2.7.3 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

3.3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานด้านบุคคลให้คล่องตัว อีสรภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับพิจารณา มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่ายงาน ดังนี้

3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.3.1.1 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน

3.3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

3.3.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทย

ฐานะข้าราชการครู

3.3.1.4 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3.1.5 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.3.1.6 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.3.1.7 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.1.8 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

3.3.1.9 การรักษาราชการแทนและการรักษาราชการในตำแหน่ง

3.3.2 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษ

3.3.2.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2.3 การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างและลูกจ้างชั่วคราว

3.3.2.4 การดำเนินเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนอื่น

3.3.3 วินัยและการรักษาวินัย

3.3.3.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3.3.3.2 กรณีความผิดร้ายแรง

3.3.3.3 การอุทธรณ์

3.3.3.4 การร้องทุกข์

3.3.3.5 การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิด

3.3.4 งานออกจากราชการ

3.3.4.1 การออกจากราชการ

3.3.4.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.4.1 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.3.4.2 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.3.4.3 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนกรณีมีมลทินมัวหมอง

3.3.4.4 กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

3.4 การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามหลักการบริหารงาน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

ตลอดจนมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายงานดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ

2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร บริหาร

ทั่วไป

8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอก

ระบบและตามอัธยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 13 การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
- 14 การประชาสัมพันธ์งานทางการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

การบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 งาน ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถเทคนิควิธีการต่างๆ และประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นองค์ประกอบ ซึ่งการบริหารจะให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง งานบริหารโรงเรียนเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน งานหลักที่สำคัญคือการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ส่วนอีก 3 งาน คือ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุนงานวิชาการซึ่งผู้บริหารต้องศึกษา เรียนรู้ เข้าใจหลักการบริหารงานแต่ละงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต3

1. สภาพปัจจุบัน

1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง 4อำเภอ คือ อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอคำตากล้า แบ่งการปกครองออกเป็น 35ตำบล429หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838ตารางกิโลเมตร มีประชากร304,612 คนประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยย้อไทย ไย้ย ไทยลาว และภูไท

2. สรุปผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

2.1 ด้านผู้เรียน

2.1.1ระดับชั้นเรียน ครูผู้สอนควรวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาอย่างละเอียดว่ามีประเด็นใดที่ต้องเร่งรัดพัฒนาอย่างเร่งด่วน ศึกษาหาสาเหตุทำให้ผลการประเมินคุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนต่อไป

2.1.2ระดับสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควร นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษา มาวิเคราะห์จุดแข็งที่ควรส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นและ จุดอ่อนที่ต้องเร่งรัดพัฒนา ควรสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญร่วมกัน วางแผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา นำแผนสู่การปฏิบัติ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.1.3ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึง ความสำคัญของคุณภาพนักเรียนในทุกด้านและทุกสมรรถนะของนักเรียน และควรมุ่งเน้น หรือเร่งรัดพัฒนาความสามารถและตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินในระดับต่ำ คือ ความสามารถด้านคำนวณ โดยกำหนดนโยบายหรือแผนงานการพัฒนาอย่างจริงจังมีการ

ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพรวมการศึกษาแก่สถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาเพื่อจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558)

3.1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ครั้ง ขึ้นไปทุกคน (72 คน) คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาจำนวน 182 คน (ผอ.โรงเรียน) และ 31 คน (รอง ผอ.โรงเรียน) คิดเป็นร้อยละ 100 3.3 การพัฒนาครูผู้สอน ได้รับการพัฒนา จำนวน 1,823 คน ได้รับการพัฒนาจำนวน 2 ครั้งขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การพัฒนาครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ได้รับการพัฒนา จำนวน 184 คน

3.5 ได้รับการพัฒนาจำนวน 2 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100

3.6 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.7 ครูผู้สอนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ร้อยละ 100

3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ร้อยละ 100

3.9 บุคลากรทางการศึกษาอื่น (สำนักงาน) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ร้อยละ 50

ปัญหา/อุปสรรค

1. การพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา
2. ขาดแคลนครูบางสาขา เช่น ปฐมวัย ภาษาอังกฤษ ดนตรี-นาฏศิลป์ เป็นต้น
3. ครูผู้สอนไม่ครบชั้นและสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก
4. บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ขาดทักษะการจัดทำรายงานทางวิชาการ
5. ปฏิทินการพัฒนาครูไม่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
6. ครูผู้สอนบางส่วนขาดจิตสำนึกและอุดมการณ์ความเป็นครู

7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่ขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่ขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

9. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่ขาดทักษะการจัดการเรียนรู้เน้นกระบวนการ

4.ด้านการบริหารจัดการ(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558)

4.1 โรงเรียนในสังกัดได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจาก สมศ.รอบที่ 3 ร้อยละ100

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปีงบประมาณ 2557 ร้อยละ 89 ระดับดีเยี่ยม

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตามคำรับรองปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2557 (KRS) ได้คะแนน 4.39351 อันดับที่ 4 ของประเทศ

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณปี 2558 โดยรวมร้อยละ 98.45 จำแนกเป็นงบดำเนินงาน ร้อยละ 100 งบลงทุน ร้อยละ 97.56

4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ติดอันดับ 1 ใน 10 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.6องค์กรคณะบุคคล มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาครบทั้ง 4 ด้าน คือการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป

4.7สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 21 โรงเรียน

ปัญหา/อุปสรรค

1.โรงเรียนบางส่วนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

2.โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

3. โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน นวัตกรรมติดตามช่วยเหลือโรงเรียนยังไม่ต่อเนื่อง
5. โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชนบทห่างไกล และบางส่วนการคมนาคมไม่สะดวกในการเดินทาง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตามแผนงานโครงการไม่ครบถ้วนตามแนวทางที่กำหนด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วน ไม่ตระหนักการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง เพียงพอเช่น โฉนตบุ๊ก เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

นงครักษ์ ทันเพื่อน (2550, หน้า 120-121) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับสูง ตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความแตกต่างกัน ตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับสูง ตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความแตกต่างกัน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3

จิราพรรณตะชาววงศ์ (2551, หน้า 134-137) ได้ศึกษาความฉลาดทาง
 อารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความฉลาดทาง
 อารมณ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)
 ประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
 นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีผู้บริหารมี เพศแตกต่างกัน โดยรวมและ
 รายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การ
 ทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านบุคคล
 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่ผู้บริหารมี เพศ
 แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้าน
 บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่
 แตกต่างกัน 7) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
 การศึกษากับประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก 8) วิเคราะห์อำนาจ
 พยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการ
 ดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2
 โดยรวมและรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ตัวแปรความ
 ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานด้าน
 บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
 ของการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม
 เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานด้านบุคคลของโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฬารัตน สุวรรณศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ ระหว่าง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 และหาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีช่วงชั้นที่ทำการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีช่วงชั้นที่ทำการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6) ระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน

นิตยา วิเศษยา (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีอยู่ใน

ระดับสูง ด้านเก่ง และด้านสุขอยู่ในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและสถานภาพสมรสต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันและได้รับการฝึกอบรมต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ต่างกัน ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา

มานพ ศรีสร้อย (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและครูผู้สอนมีพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก แบบอัตนัยและแบบเสรีนิยมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศิธร ศิริพັນโกศล(2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต2 ผลการศึกษาพบว่า1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.31มีความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข โดยรวมอยู่ในระดับปกติ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกภพ ไชยปัญญา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต2 ผล

การศึกษาพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปกติ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามประเภทการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

มานา ชื่นใจ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 5) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนและรายด้านของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .01

จตุรภัทร ประทุม(2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ผลการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการและปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้การได้รับความยอมรับนับถือการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในความรับผิดชอบต่องานการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.งานวิจัยต่างประเทศ

King (1999, Abstract) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง อารมณ์กับผู้นำโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่ เรียนเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหาร จำนวน 39 คน ผู้บริหารจำนวน 34 คน พบว่า 1) ผู้บริหาร รับรู้อารมณ์ได้สูงกว่าผู้ที่กำลังเรียนเพื่อเป็นผู้บริหาร 2) เพศหญิงมีระดับความฉลาดทาง อารมณ์สูงกว่าเพศชาย 3) ประสบการณ์การเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ฉลาดทางอารมณ์ 4) ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีลงมา จะจัดการอารมณ์ได้มากกว่าผู้ที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

Tapia (1999, อ้างถึงใน วิลาวรรณย์ เคนไชยวงศ์, 2555, หน้า 75) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งวัดด้วยแบบสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ Emotional Intelligence Inventory-EQ-I กับคะแนนเชาว์ปัญญาจากแบบทดสอบของ Otis-Lennon (Otis-Lennon school ability test) กับตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาและด้านจำนวนของปีตามารดา แบบสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ EQ-I มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและมีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์กับเชาว์ปัญญาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับภูมิหลังและระดับการศึกษาของปีตามารดาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพศหญิงมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่าแบบสำรวจความฉลาดทางอารมณ์เป็นเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในการวัดความฉลาดทางอารมณ์

Stone Parker & Wood (2005, Abstract) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐออนตาริโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีเป้าหมายในการศึกษาเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำในโรงเรียน มุ่งศึกษาถึงความสามารถของอารมณ์ และความสามารถทางสังคมของผู้บริหารโรงเรียนที่นำไปสู่ความสำเร็จตามความต้องการและตามตำแหน่งหน้าที่โดยใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ บาร์-ออน-อี-คิว (Bar-On EQ-I) ปี ค.ศ. 1979 โดยวัดทักษะภายในตัวบุคคล ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะการปรับตัว การจัดการความเครียด และอารมณ์โดยทั่วไป ส่วนการวัดภาวะผู้นำนั้นใช้มิติของผู้นำที่มุ่งเน้นเรื่องงานและมิติของผู้นำที่มุ่งเน้นเรื่องความสัมพันธ์ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันและยังพบ อีกว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนได้ และการวิจัยได้เสนอแนะว่าควรนำทักษะทางด้านความฉลาดทางอารมณ์เข้าไปอยู่ในโปรแกรมพัฒนาผู้บริหาร ไม่ว่าจะ เป็นทักษะระหว่างบุคคลความตระหนักในตนเอง การประเมินตนเอง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การแก้ปัญหา การควบคุมแรงกระตุ้นภายใน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิผลการบริหารงานทั้งในบริบทของโรงเรียนหรือองค์กร มีความสัมพันธ์กันที่จะส่งผลสำเร็จในการบริหารดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน จึงจำเป็นต้องให้ความสนใจ บางครั้งการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองนั้นมีขีดจำกัด สิ่งนี้เองที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ออกมา นั้น จะเป็นเช่นไร นอกจากนี้ก็ต้องมีการฝึกฝนการใช้

ความฉลาดทางอารมณ์ในการเผชิญปัญหาบ้าง เพื่อที่จะนำความรู้ นำประสบการณ์ที่ได้มา เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่อไป ซึ่งมีปัญหาในการบริหารงานหลายๆ ด้าน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อจะนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูล สารสนเทศ ที่จะนำไปปรับปรุงและเสนอแนะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณ