ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL PERSONALITY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS

พระมหาอภิพงศ์ คำหงษา
Phramaha Aphipong Khamhongsa
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus
*Corresponding author, e-mail: Aphipong.kha@mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูจำนวน 320 คน จากสถานศึกษา 80 แห่ง และการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง ($r = 0.78$, $p < 0.01$) โดยองค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์และการตระหนักรู้ทางสังคมมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผล องค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ทั้งสี่ด้านสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.4 จากการศึกษาได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่คือ "CARE Model" ซึ่งเป็นโมเดลการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเองอย่างลึกซึ้ง (Conscious Self-awareness) 2) การจัดการอารมณ์เชิงปรับตัว (Adaptive Emotional Management) 3) ความฉลาดในการสร้างความสัมพันธ์ (Relational Intelligence) และ 4) การออกแบบสภาพแวดล้อมทางการศึกษา (Educational Environmental Engineering) ผลการวิจัยมีนัยสำคัญต่อการพัฒนานโยบายการคัดเลือก พัฒนา และประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมควบคู่ไปกับทักษะการบริหารจัดการ การบูรณาการ CARE Model ในหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาตามแนวทาง CARE Model และการศึกษาปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำสำคัญ: บุคลิกภาพเชิงอารมณ์, ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา , ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to examine the relationship between emotional personality of school administrators and school effectiveness using a mixed-method approach. Quantitative data were collected through questionnaires from 320 administrators and teachers in 80 schools, while qualitative data were gathered through in-depth interviews with 15 school administrators.

The findings revealed a strong positive relationship between administrators' emotional personality and school effectiveness ($r = 0.78$, $p < 0.01$), with relationship management and social awareness dimensions showing the strongest correlations. The four dimensions of emotional personality collectively explained 68.4% of the variance in school effectiveness. The study presents a new knowledge framework called the "CARE Model" (Cyclical Approach for Relational Excellence), which comprises four key components: 1) Conscious Self-awareness, 2) Adaptive Emotional Management, 3) Relational Intelligence, and 4) Educational Environmental Engineering. The findings have significant implications for policies on recruitment, development, and evaluation of school administrators, emphasizing the importance of developing emotional and social skills alongside management competencies. The research recommends integrating the CARE Model into administrator development programs and establishing learning networks for experience exchange. Future research should focus on testing the effectiveness of development programs based on the CARE Model and investigating contextual factors affecting the relationship between emotional personality and school effectiveness.

Keywords: Emotional Personality, Emotional Intelligence, School Administrators, School Effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบัน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากเดิมที่เน้นการบริหารจัดการเชิงโครงสร้างและระบบ มาสู่การให้ความสำคัญกับมิติด้านมนุษย์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น (Goleman, 2018) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การ

เปลี่ยนแปลงทางสังคม ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และความคาดหวังที่สูงขึ้นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holders) ที่เกี่ยวข้อง

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการด้านการศึกษาได้ให้ความสนใจกับแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มากขึ้น โดยเฉพาะในบริบทของภาวะผู้นำและการบริหารจัดการองค์กร (Salovey & Mayer, 1990; Goleman, 1995; Bar-On, 2006) แนวคิดนี้เสนอว่าความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ จัดการ และใช้อารมณ์อย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและการบริหารจัดการองค์กร มากกว่าความสามารถทางสติปัญญาแบบดั้งเดิม (IQ) เพียงอย่างเดียว

ในประเทศไทย การปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะหลากหลายด้าน รวมถึงด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทของประเทศไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด

การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบทบาทของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายและแนวทางการคัดเลือก พัฒนา และส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

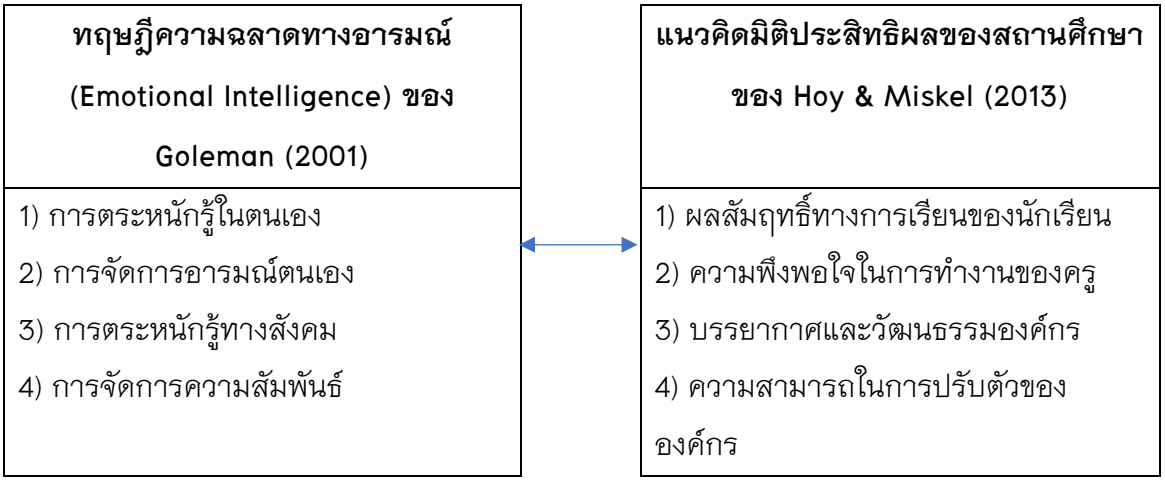
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ของ Goleman (2001) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) 2) การจัดการอารมณ์ตนเอง (Self-management) 3) การตระหนักรู้ทางสังคม (Social awareness) และ 4) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management) กับแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Hoy & Miskel (2013) ซึ่งพิจารณา

ประสิทธิผลจาก 4 มิติ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยเริ่มจากการสุ่มเลือกเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นสุ่มเลือกโรงเรียน และสุ่มเลือกผู้บริหารและครูในแต่ละโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 320 คน จาก 80 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร 80 คน และครู 240 คน

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน จากโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีเยี่ยม โดยพิจารณาจากความหลากหลายด้านขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การบริหาร และที่ตั้งของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบประเมินบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาจากแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman (2001) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการอารมณ์ตนเอง การตระหนักรู้ทางสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ ลักษณะแบบประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

2. แบบประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา พัฒนาจากแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ลักษณะแบบประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

3. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับวิธีการจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร และกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

เครื่องมือทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 ส่วนค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคมถึงมีนาคม 2567 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครู พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม

3. ติดตามการตอบกลับของแบบสอบถามทางโทรศัพท์และอีเมล และรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95

4. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพจำนวน 15 คน โดยนัดหมายล่วงหน้าและใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 60-90 นาทีต่อคน บันทึกการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียงและจดบันทึกประเด็นสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ถอดเทปการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim Transcription)

2. อ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวม

3. กำหนดรหัส (Coding) และจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษา

4. วิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) เพื่อค้นหาแบบแผนและความหมายที่สำคัญ

5. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิเคราะห์โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและยืนยันผลการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. ระดับบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบบุคลิกภาพเชิงอารมณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	4.22	0.58	มาก
2. การจัดการอารมณ์ตนเอง	4.15	0.63	มาก
3. การตระหนักรู้ทางสังคม	3.93	0.68	มาก
4. การจัดการความสัมพันธ์	4.02	0.71	มาก
ภาพรวม	4.08	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ การจัดการอารมณ์ตนเอง ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.63) การจัดการความสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.71) และการตระหนักรู้ทางสังคม ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง โดยมีการฝึกฝนการสังเกตและตระหนักรู้อารมณ์อย่างสม่ำเสมอ ดังคำกล่าวของผู้บริหารท่านหนึ่งที่ว่า

"ในฐานะผู้บริหาร เราต้องเข้าใจอารมณ์ของตัวเองก่อน ว่าวันนี้เรารู้สึกอย่างไร มีปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่ออารมณ์ของเรา เพราะถ้าเราไม่เข้าใจตัวเอง เราก็ไม่สามารถบริหารจัดการคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

นอกจากนี้ ผู้บริหารหลายท่านยังกล่าวถึงวิธีการจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือเผชิญกับความขัดแย้ง เช่น การหยุดพักชั่วคราวก่อนตอบสนอง การฝึกสมาธิ และการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจ ในด้านการตระหนักรู้ทางสังคมและการจัดการความสัมพันธ์ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ การรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร และการใช้เวลาพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการเพื่อสร้างความสัมพันธ์

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

มิติประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.76	0.82	มาก
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.03	0.71	มาก
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.12	0.67	มาก
4. ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร	3.89	0.78	มาก
ภาพรวม	3.95	0.73	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.71) ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = 0.78) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{x}$ = 3.76, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 3

องค์ประกอบบุคลิกภาพเชิงอารมณ์	ผลสัมฤทธิ์นักเรียน	ความพึงพอใจครู	บรรยากาศองค์กร	การปรับตัวองค์กร	ประสิทธิผลรวม
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	0.65**	0.74**	0.78**	0.71**	0.72**
2. การจัดการอารมณ์ตนเอง	0.68**	0.77**	0.81**	0.73**	0.74**
3. การตระหนักรู้ทางสังคม	0.73**	0.83**	0.85**	0.76**	0.79**
4. การจัดการความสัมพันธ์	0.76**	0.85**	0.87**	0.78**	0.81**
บุคลิกภาพเชิงอารมณ์รวม	0.70**	0.79**	0.82**	0.74**	0.78**

หมายเหตุ: ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.78$, $p < 0.01$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์กับมิติของประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลโดยรวม ได้แก่ การจัดการความสัมพันธ์ ($r = 0.81$, $p < 0.01$) รองลงมาคือ การตระหนักรู้ทางสังคม ($r = 0.79$, $p < 0.01$) การจัดการอารมณ์ตนเอง ($r = 0.74$, $p < 0.01$) และการตระหนักรู้ในตนเอง ($r = 0.72$, $p < 0.01$) ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกสอดคล้องกับข้อค้นพบเชิงปริมาณ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังคำกล่าวของผู้บริหารท่านหนึ่งที่ว่า

"การบริหารโรงเรียนไม่ใช่แค่การจัดการระบบหรือโครงสร้าง แต่เป็นเรื่องของการบริหารจัดการคน เราต้องสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย ต้องรู้จักฟังคนอื่นอย่างตั้งใจ เข้าใจความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม และสามารถจูงใจให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน"

4. องค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	β	t	p
ค่าคงที่	0.385	0.152	–	2.533	0.012*
การจัดการความสัมพันธ์	0.342	0.062	0.352	5.516	0.000**
การตระหนักรู้ทางสังคม	0.301	0.058	0.285	5.190	0.000**
การจัดการอารมณ์ตนเอง	0.213	0.055	0.198	3.873	0.000**
การตระหนักรู้ในตนเอง	0.185	0.051	0.165	3.627	0.000**

$R = 0.827$, $R^2 = 0.684$, Adjusted $R^2 = 0.679$, $F = 162.873$, $p = 0.000$

หมายเหตุ: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.4 ($R^2 = 0.684$) โดยการจัดการความสัมพันธ์มีอำนาจการทำนายสูงสุด ($\beta = 0.352$) รองลงมาคือ การตระหนักรู้ทางสังคม ($\beta = 0.285$) การจัดการอารมณ์ตนเอง ($\beta = 0.198$) และการตระหนักรู้ในตนเอง ($\beta = 0.165$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์แยกตามมิติของประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า การจัดการความสัมพันธ์และการตระหนักรู้ทางสังคมมีอิทธิพลสูงต่อทุกมิติของประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.387$ และ 0.341 ตามลำดับ) และความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\beta = 0.362$ และ 0.325 ตามลำดับ)

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษามักใช้ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากร นอกจากนี้ ความสามารถในการอ่านและเข้าใจบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของโรงเรียนยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{x} = 4.22$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตระหนักรู้ทางสังคม ($\bar{x} = 3.93$)

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.95) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}$ = 4.12) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{x}$ = 3.76)

3. บุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง ($r = 0.78$, $p < 0.01$) โดยองค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.81$, $p < 0.01$)

4. องค์ประกอบของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.4 ($R^2 = 0.684$) โดยการจัดการความสัมพันธ์มีอำนาจการทำนายสูงสุด ($\beta = 0.352$) รองลงมาคือ การตระหนักรู้ทางสังคม ($\beta = 0.285$) การจัดการอารมณ์ตนเอง ($\beta = 0.198$) และการตระหนักรู้ในตนเอง ($\beta = 0.165$) ตามลำดับ

5. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงมักให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการร่วมมือ การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง ($r = 0.78$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Taliadorou & Pashiardis (2015) และ วิมลรัตน์ บุญชู (2559) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ในระดับสูงสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา กระตุ้นการมีส่วนร่วมและความผูกพันของครูและบุคลากร และจัดการกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่องค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์และการตระหนักรู้ทางสังคมมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงกว่าองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ในตนเองและการจัดการอารมณ์ตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2001) ที่เสนอว่า ทักษะทางสังคม (Social Skills) เป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ในบริบทของภาวะผู้นำ และ Moore (2009) ที่พบว่า ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การที่องค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.22) แต่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อยที่สุด ($\beta = 0.165$) อาจอธิบายได้ว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านอื่นๆ แต่อาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อ

ประสิทธิผลขององค์กรเท่ากับความสามารถในการนำความเข้าใจนั้นไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการตอบสนองต่อบริบททางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ McKee (2017) ที่ว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ แต่ไม่เพียงพอหากไม่มีการแปลความเข้าใจนั้นไปสู่การกระทำและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

นอกจากนี้ การที่บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิติของประสิทธิผลของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.12) อาจสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{x}$ = 3.76) อาจบ่งชี้ว่า ยังมีความท้าทายในการเชื่อมโยงการพัฒนาด้านบรรยากาศองค์กรและการบริหารบุคลากรไปสู่ผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อค้นพบสำคัญอีกประการหนึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมักมีความยืดหยุ่นในการปรับใช้ทักษะทางอารมณ์และสังคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พวกเขาสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารและการแสดงออกทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย ตั้งแต่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ไปจนถึงหน่วยงานต้นสังกัดและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันพัฒนาผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการความสัมพันธ์และการตระหนักรู้ทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ควรมีการกำหนดสมรรถนะด้านบุคลิกภาพเชิงอารมณ์เป็นเกณฑ์หนึ่งในการคัดเลือกและประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือประเมินที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

3. สถาบันผลิตและพัฒนาผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการเสริมสร้างทักษะด้านการจัดการความสัมพันธ์และการตระหนักรู้ทางสังคม เช่น ทักษะการสื่อสารเชิงบวก การฟังอย่างตั้งใจ การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น เช่น การตระหนักรู้ทางสังคม ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การฝึกสมาธิ การขอรับข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน หรือการทำงานร่วมกับพี่เลี้ยง (Mentor)

5. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบและกลไกที่เชื่อมโยงการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเข้ากับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลในทุกมิติของประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น ขนาดของโรงเรียน บริบททางสังคมและวัฒนธรรม หรือระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับและประเภทต่างๆ เช่น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรือโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนนานาชาติ

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา (Case Study) ในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูง เพื่อวิเคราะห์รูปแบบและวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาและประยุกต์ใช้บุคลิกภาพเชิงอารมณ์ในการบริหารจัดการ

4. ควรมีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างบุคลิกภาพเชิงอารมณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและทดลองใช้เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

5. ควรมีการศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและผลที่เกิดขึ้นกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

วิมลรัตน์ บุญชู. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema, 18(suppl), 13-25.

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books.

Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), The emotionally intelligent workplace (pp. 27-44). San Francisco: Jossey-Bass.

Goleman, D. (2018). What makes a leader? In HBR's 10 Must Reads on Emotional Intelligence (pp. 1-21). Boston, MA: Harvard Business Review Press.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). Educational Administration: Theory, Research, and Practice (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

Leithwood, K., & Sun, J. (2018). Academic culture: A promising mediator of school leaders' influence on student learning. Journal of Educational Administration, 56(3), 350-363.

McKee, A. (2017). How to Be Happy at Work: The Power of Purpose, Hope, and Friendships. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

Moore, B. (2009). Emotional Intelligence for School Administrators: A Priority for School Reform? American Secondary Education, 37(3), 20-28.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185-211.

Segredo, M. (2014). The relationships between elementary school principals' emotional intelligence, leadership style and school culture. Doctoral dissertation, Florida International University.

Taliadorou, N., & Pashiardis, P. (2015). Examining the role of emotional intelligence and political skill to educational leadership and their effects to teachers' job satisfaction. Journal of Educational Administration, 53(5), 642-666.