



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เบ็ญจกานต์ หนูชลี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2565



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17



60B54650109_566071246



EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND LEARNING
ORGANIZATIONS UNDER THE OFFICE OF AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL

BENJAKAN NUKLIB

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2022



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
ชื่อนักศึกษา เบ็ญจกานต์ หนูชลี
รหัสประจำตัว 60B54650109
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

(อาจารย์ ดร.ศักดิ์ดา สุภาพ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 19 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

เบญจกานต์ หนูชลิบ. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. ดร. อรสา จรุงธรรม ผศ. ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน ส่วนรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2 ด้าน คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ส่วนด้านอื่นพบว่าไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบด้านการจัดการความสัมพันธ์กับบุคลากร และด้านการบริหารจัดการบุคลากรมุ่งสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งส่งเสริมให้การบริหารงานเป็นระบบ และกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาวุฒิธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ขนาดสถานศึกษา



566071246

Benjakan Nuklib. (2022). Emotional Intelligence of School Administrators and Learning Organizations Under The Office of Ayutthaya Primary Educational . Master of Education (Educational Administration). Advisors: Assoc. Prof. Dr.Orasa Charoontham, Asst. Prof. Dr.Chanchai Wongsirasawat

ABSTRACT

The purposes of this exploratory research were to 1) study the emotional intelligence of school administrators and learning organizations, 2) compare the emotional intelligence of school administrators and learning organizations according to school sizes, and 3) study the relationship between the emotional intelligence of school administrators and the learning organizations under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office. The sample group used in the research was teachers who taught in the educational institutions. A total number of 367 participants were selected by stratified random sampling. The tool used for data collection was a five-point rating scale questionnaire with a reliability value of 0.98. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, one-way ANOVA, and Pearson's correlation analysis.

The findings were as follows : 1) the results of the school administrators' emotional intelligence study, based on to the opinion of the teachers who worked at the schools, showed that their intelligence in overall and individual aspect was at high level, and the results of the study of learning organizations under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office revealed that the organizations in overall and individual aspect were at very high level 2) The results of the comparison of the emotional intelligence of school administrators with the educational institution sizes was different, and there were two aspects (i.e, self-awareness and an ability to perceive others' emotions which were significantly different at the 0.05 level. There was no difference in other aspects. The results of comparing learning organizations with school sizes revealed no difference in overall and individual aspect. And 3)overall, there was a strong positive correlation between the emotional intelligence of school administrators and the learning organizations under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office at a significance level of 0.05

The knowledge gained from this research is that emotional intelligence of school administrators is composed of the management of personnel relationships and the personnel administration which supports the educational standards of teachers who perform their duties in schools in accordance with the changes in the current circumstances, and promotes a systematic administration. Moreover, knowledge sharing of educational personnel is an important factor influencing the development of the learning organizations under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office.

Keyword : Emotional Intelligence, Organization of Learning, School Size



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ ที่ให้ความเมตตา ช่วยเหลือ ดูแล แนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่กรุณาสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ และให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม และได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทุกท่าน ขอขอบคุณเจ้าของผลงานที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการอ้างอิง และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมเรียนทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในหลายสิ่งหลายอย่าง

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจเสมอมา

เบ็ญจกานต์ หนูชลีบ

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ความฉลาดทางอารมณ์.....	11
2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์.....	12
2.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์.....	16
2.4 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	26
2.5 ความสำคัญและความจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	28
2.6 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	29



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

2.7	สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	53
2.8	งานวิจัยวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	66
3.1	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	66
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	67
3.3	ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	68
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
3.6	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
5.1	สรุปผลการวิจัย	93
5.2	อภิปรายผลการวิจัย.....	94
5.3	ข้อเสนอแนะ.....	97
	บรรณานุกรม.....	99
	ภาคผนวก.....	107
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	108
	ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและผลการตรวจสอบคุณภาพ.....	110
	ภาคผนวก ค หนังสือราชการ	128
	ประวัติผู้วิจัย.....	137



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา.....	67
ตารางที่ 2 ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม	73
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	74
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง โดยภาพรวมและรายข้อ.....	75
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ ของตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ	76
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ ตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ.....	77
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถการรับรู้อารมณ์ของ ผู้อื่นได้ โดยภาพรวมและรายข้อ	78
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยภาพรวมและรายข้อ	79
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน.....	80
ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	81
ตารางที่ 11 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง และด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น จำแนกตาม
ขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ 82

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน
เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
โดยรวมและรายด้าน 83

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา
ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยภาพรวมและรายข้อ 84

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมและรายข้อ..... 85

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมและรายข้อ 86

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ..... 87

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมและรายข้อ 88

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ความความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรขนาดของ
สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน..... 89

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา..... 90

ตารางที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 91

566071246
VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	หน้า 6
-------------------------------------	--------



GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการศึกษาของไทยได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทุกคนต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นที่ยอมรับกันว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางแนวทางการศึกษาแทนแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษามาโดยตลอด ถือเป็นกฎหมายฉบับปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของชาติ เพราะประชาชนส่วนใหญ่จะได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนในระดับประถมศึกษา ถ้าการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่มีคุณภาพก็หมายถึงว่าประชากรส่วนใหญ่จะมีคุณภาพตามไปด้วย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2537) การจัดการศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบปฏิบัติ คือ สถานศึกษาซึ่งหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการอบรมสั่งสอน ด้านการจัดกิจกรรม และด้านการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้ไปสู่ความสำเร็จ (สุรัตน์ ไชยชมพู 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากครูทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาระค่อนข้างหนัก เพราะนอกจากจะต้องบริหารจัดการในสถานศึกษาแล้ว จะต้องประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ให้เป็นในทิศทางที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขและความสำเร็จในชีวิต (Gibbs, 1995) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์สูงยิ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง ให้มีความรักและความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา คนใกล้ชิด สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จนั้น ต้องมุ่งความสำเร็จของงาน และสามารถตอบสนองความต้องการที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้วย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมได้ (กนกอร ไชยกว้าง, 2560) ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ แต่หากขาดความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่นและไม่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ได้ผลดีแล้ว ย่อมไม่สามารถบริหารงานให้องค์กรนั้นดำเนินการไปได้ด้วยดีหรือมีประสิทธิภาพได้ จากผลงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า องค์กรประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จเกิดจากความฉลาดทางอารมณ์ประมาณ 75-80% ขณะที่เป็นส่วนของสติปัญญาเพียงเล็กน้อย ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาแล้วว่าการพัฒนาความรู้หรือเขาวงกตปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้คนเป็นคนดีได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมหรือความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่กันไปด้วยจึงจะสามารถนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ (ธิดารัตน์ รัตมี, 2556)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นศูนย์รวมของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร และสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กรมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะของการใฝ่รู้มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันวิเคราะห์พูดคุยถึงปรากฏการณ์จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไป มีการร่วมกันค้นหาแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีความตระหนักที่จะร่วมมือกันคิดหาวิธีการแนวทางในการนำเอาองค์ความรู้ที่มีมาต่อยอดใช้ประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรและชุมชน (ปัญญา เลิศไกร, 2554) ในการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้กับองค์กรได้นั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 16 อำเภอ คือ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอบางปะหัน อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไทร อำเภอบางบาล อำเภอบางปะหัน อำเภอบางปะอิน อำเภอบ้านแพรก อำเภอผักไห่ อำเภอภาชี อำเภอมหาราช อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอวังน้อย อำเภอเสนา อำเภออุทัย และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ออกเป็น 3 เขต ซึ่งจัดการศึกษาหลายระดับ ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อน ประถมศึกษา ประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา หรือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีโรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 367 โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 86,628 คน ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน จำนวน 6,114 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเล็งเห็นถึงความสำคัญของ



566071246

การพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้

การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการพัฒนาในเรื่อง การควบคุมตนเอง การรู้จักการเอาใจใส่ในบุคลากรที่มีส่วนช่วยผลักดันในการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้งาน และผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองที่จะเป็นส่วนช่วย ผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้า และสามารถขับเคลื่อนองค์กรโดยการนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้ามา ช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ (กนกพร โพธิมณี, 2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีผลการวิจัย พบว่า ความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้นโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ (สุภาวดี วุฒิรัตน์, 2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1. ระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2. ระดับของการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3. ด้านของความสัมพันธ์กันของทั้งสองตัวแปรพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ระดับมาก จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยในเรื่องของตัวผู้บริหารมีผลอย่างมากในสถานศึกษา โดยเฉพาะในการบริหารองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองในเรื่องของจิตใจ การควบคุม อารมณ์ของตนเอง และรู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเราก่อนที่จะบริหารองค์กร ในด้านของงานวิจัย เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นได้มีผู้วิจัยแล้ว พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนา สถานศึกษาให้ก้าวหน้าและดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ (นครินทร์ จัปจิตต์, 2562) ได้ ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการ ปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้าน พลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ จะเห็นได้ว่าในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเองก็ได้มี การนำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษาให้ ก้าวหน้าทัดเทียม และก้าวหน้าในโลกแห่งการแข่งขัน (ภาวิณี ชุณหทรัพย์, 2563) ได้ทำการศึกษาองค์กร



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

แห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีการปฏิบัติ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การคิดอย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม แบบแผนความคิดอ่าน และความรอบรู้แห่งตน จะเห็นได้ว่าผู้ที่ศึกษาทั้งความฉลาดทางอารมณ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บุคคลทุกคนมีความฉลาดทางอารมณ์โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในระดับผู้บริหารที่ต้องดูแลผู้อื่น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจอารมณ์ของตนเองและบุคคลอื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าความฉลาดด้านอื่น ๆ เพราะความฉลาดทางอารมณ์ช่วยนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต โกลแมน (Goleman, 1998) ผู้บริหารที่มีความฉลาดและสามารถบริหารอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นที่รักและเคารพจากบุคคลที่ร่วมงานด้วย ซึ่งเป็นการง่ายในการชักจูงและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจและนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารอย่างแท้จริง จะเป็นเครื่องรับประกันความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหรืองานที่ท้าทายขึ้นโดยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทุกฝ่ายต่างได้ประโยชน์และมีความสุข (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2544) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีการแสดงออกที่เหมาะสม พร้อมรับฟังปัญหาของผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา สร้างความเป็นผู้นำที่มีการสร้างสรรค์ทั้งในด้านของบุคลิกและมนุษยสัมพันธ์ และสามารถสร้างการรู้จักใช้คนและครองใจคนได้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2554) การที่ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี โดยนำมาใช้กับการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของงานบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จดังจุดมุ่งหมายของงานที่ตั้งไว้ สามารถพัฒนาตัวแปรที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาสู่ความก้าวหน้า โดยตัวของคุณบุคคล เป็นใจกลางในการบริหารไว้ว่าจะนำหลักการบริหารใดมาใช้ก็ตามตัวบุคคลจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการดำเนินการบริหารได้อย่างราบรื่นรวดเร็ว การเรียนรู้อยู่เสมอของคุณบุคคลเป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ยังสามารถพัฒนาตนเองหรือองค์กรได้มากกว่าและเร็วกว่าผู้ที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้น้อย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เพื่อมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในอันดับแรก เพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฟูลเมอร์ และคีย์ (Fulmer and Key, 1998) การเรียนรู้ในองค์กรของบุคลากร สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย การที่จะไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเริ่มต้นที่บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นอันดับแรกบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้เพื่อยกระดับ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ความสามารถของตนเอง มีแบบแผนความคิดทางจิตสำนึกของคนในองค์กรซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์สอดคล้องกันภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เหตุผลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องมีส่วนช่วยสานความคิดดังกล่าวให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกร่วมและผูกพัน อาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่พร้อมจะทำงานร่วมกันได้กับผู้อื่น องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องพัฒนาความสามารถใน “ความคิดเชิงระบบ” มีความสามารถในการมองแบบองค์รวม มีความสามารถในการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของปัจจัยต่าง ๆ และมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ว่าองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร ล้วนแต่มีผลกระทบซึ่งกันและกัน การที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรหรือพฤติกรรมส่วนบุคคลจึงต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วยเช่นกัน เซงเก้ (Senge, 1990)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ คือ “บุคคล” โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำนั้น หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องแก้ปัญหาที่ตัวของบุคคลโดยการนำความฉลาดทางอารมณ์เพื่อเรียนรู้ตนเองและบุคคลรอบข้างที่ทำงานร่วมกัน การที่เป็นผู้รู้จักตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ผู้บริหารมีทั้งความรอบรู้และการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี มีการบริหารจัดการตนเองร่วมด้วยจึงทำให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรนำหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ควบคู่กับการใช้วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยเฉพาะในเรื่องของความรอบรู้ ความคิดแบบที่มีแบบแผน คิดอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และเกิดประสิทธิภาพกับสถานศึกษาและบรรลุตามเป้าหมายกล่าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงได้ให้ความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับตัวบุคคลในด้านของความฉลาดทางอารมณ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อจัดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล มีการบริหารงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เช่น สภาพการบริหารและการจัดการความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายการพัฒนา เกิดประโยชน์กับบุคลากร สถานศึกษาและตัวของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

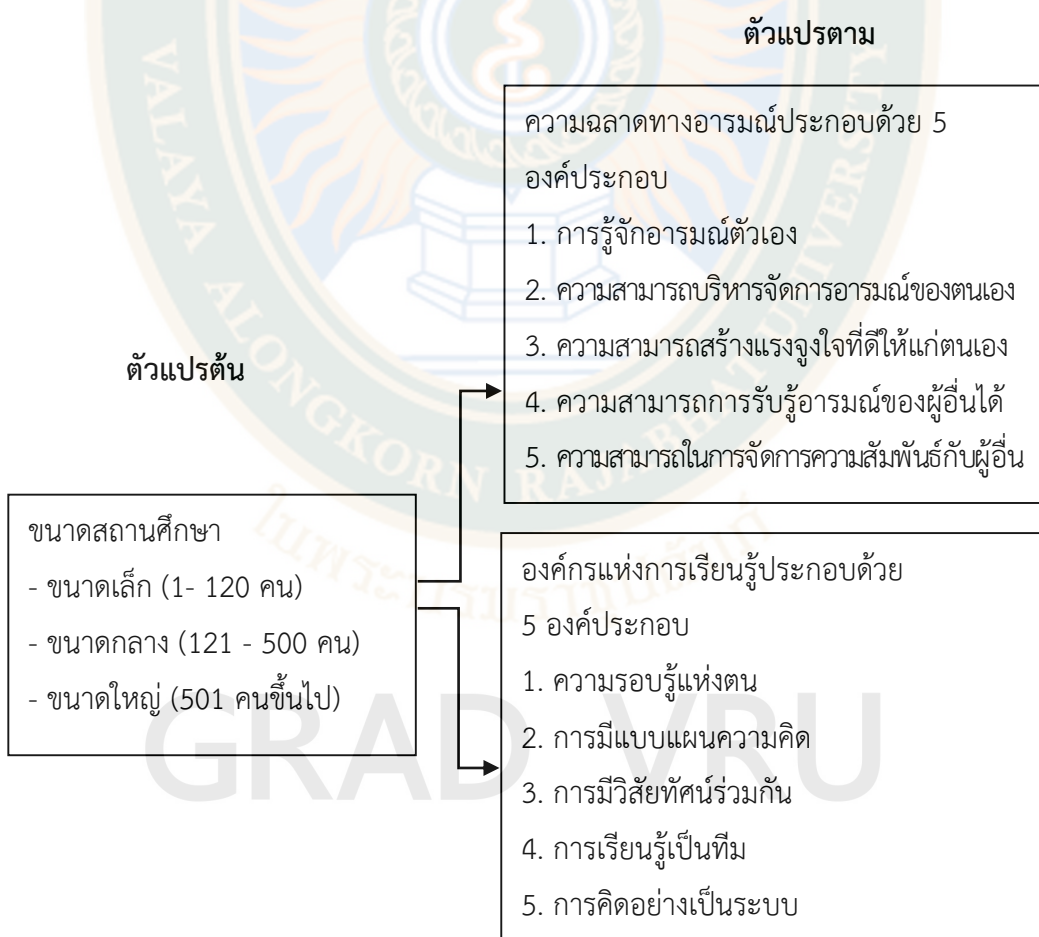
1.2.1 เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดได้ในการวิจัยครั้งนี้ ในด้านของความฉลาดทางอารมณ์ได้ใช้แนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 1995) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้แนวคิดของเซงเก้ (Senge, 1990) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



566071246

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารแตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

1.4.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1995) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรู้จักอารมณ์ตัวเอง 2) ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง 3) ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง 4) ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ 5) ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.5.1.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้แนวคิดของเซงเก้ (Senge, 1990) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาซึ่งอยู่ในเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยมีครูทั้งหมดจำนวน 4,475 คน มีทั้งหมด 335 โรงเรียน

1.5.2.2 ด้านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 367 คน โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling)

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรต้น คือ ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก (1- 120 คน)
- ขนาดกลาง (121 - 500 คน)
- ขนาดใหญ่ (501 คนขึ้นไป)

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความฉลาดทางอารมณ์ 5 องค์ประกอบ

1. การรู้จักอารมณ์ตัวเอง



566071246

2. ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง
3. ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง
4. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้
5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.5.3.3 ตัวแปรตาม คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ

1. ความรอบรู้แห่งตน
2. การมีแบบแผนความคิด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้เป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้เข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นสามารถแยกแยะจัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการสภาวะอารมณ์ของตนเองให้สามารถเผชิญอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.6.1.1 การรู้จักอารมณ์ตัวเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รับรู้เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง รู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยในตนเอง และแสดงพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม

1.6.1.2 ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการจัดการอารมณ์ของตน โดยควบคุมสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นและแรงกระตุ้นภายในได้อย่างเหมาะสม สามารถทำความเข้าใจยอมรับอารมณ์และจัดการสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์

1.6.1.3 ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกของตนเองมาสร้างเป็นพลังในการกระทำต่าง ๆ มองโลกในแง่ดีไม่ยึดติดกับผลประโยชน์หรือตำแหน่ง มุ่งสู่เป้าหมายและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6.1.4 ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถเข้าใจอารมณ์ ความคิด และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

1.6.1.5 ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะทางสังคมที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจมีความยืดหยุ่นสถานการณ์



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

1.6.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่จัดการพื้นฐานทางความคิดที่เป็นระบบในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร สร้างศักยภาพในเชิงปฏิบัติ มีความร่วมมือกันคิดหาวิธีการแนวทางในการนำเอาองค์ความรู้ที่มีมาต่อยอดใช้ประโยชน์ให้เกิดกับองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.6.2.1 ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านของตนเอง และการปฏิบัติงานพร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.6.2.2 การมีแบบแผนความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร รับรู้สภาพความจริงของตนเองและองค์กร ปรับเปลี่ยนเพื่อสิ่งที่ศึกษาในแต่ละสถานการณ์ มีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

1.6.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างทัศนคติความร่วมมือกันของคนในองค์กร โดยการสร้างข้อตกลงที่มีความเชื่อมั่นร่วมกัน การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร

1.6.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ ประสพการณ์ ทักษะและวิธีคิดส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในทีม

1.6.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการมองเห็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้าง สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง

1.6.3 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งระดับกลุ่มสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนในการวิจัยครั้งนี้มีสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษไว้กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จึงแบ่งขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2555 ได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.6.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาหรือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน (163 โรงเรียน)

1.6.3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาหรือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-500 คน (157 โรงเรียน)

1.6.3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาหรือโรงเรียนที่มีจำนวนเรียนตั้งแต่ 501 ขึ้นไป (15 โรงเรียน)



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็น ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง โดยการจัดระบบสารสนเทศเกี่ยวกับ หลักสูตรและการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล มีการบริหารงานอย่างเต็มที่และมี ประสิทธิภาพ เช่น สภาพการบริหารและการจัดการความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ ภารกิจและ เป้าหมายการพัฒนา

1.7.2 สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17



GRAD VRU

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวถึงประเด็นสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ความฉลาดทางอารมณ์
- 2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์
- 2.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
- 2.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.5 ความสำคัญและความจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.6 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.7 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.8.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 2.8.2 งานวิจัยในประเทศ

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์

ความหมาย

โกลแมน (Goleman, 1998) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ivo อย่างชัดเจนว่าความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นโดยสามารถสร้างแรงจูงใจและบริหารจัดการกับความรู้สึกของตนเองรวมถึงสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1993) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถหรือศักยภาพทางอารมณ์ของแต่ละคน และได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์เป็นสองลักษณะ คือ ความฉลาดต่อบุคคลอื่น (Interpersonal intelligence) หมายถึง ความฉลาดในตนเอง (Intrapersonal intelligence) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของตนเอง และสามารถแยกแยะตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเอง นำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือความสามารถในการตรวจสอบและควบคุมความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นและใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper & Sawai, 1997) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้เข้าใจและประยุกต์ใช้พลังกำลังของตนเองและรู้จัก อารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูลการสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่นได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นรากฐานสำคัญ ประการ หนึ่งของความประสบความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเกิดมาจากความสามารถเรียนรู้จักสภาวะอารมณ์ ของตนเองอย่างถูกต้องสามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

ธีระ ชัยยุทธยรรยง (2544) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถเข้าถึง จิตใจผู้อื่นรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการกับตนเองให้สามารถเผชิญกับความเศร้าโศก ความยากลำบากความกลัวได้อย่างมั่นคงทนต่อแรงปะทะทางอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างดี รู้จักนำพลังแห่งอารมณ์และความรู้สึกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและมีความสุขในชีวิต

เทอดศักดิ์ เดชคง (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแก้ความขัดแย้งทางอารมณ์ การมองตนเองและผู้อื่นอย่างเข้าใจเห็นอก เห็นใจและการมีสติรู้ตน

ณัชชา สุตลาภา (2542) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ค้นพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเรื่องของทักษะไม่ใช่เรื่องของกรรมพันธุ์หรือยีนส์ จึงเป็นเรื่องของการเรียนรู้ที่สามารถเพิ่มพูนได้

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้เข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกแยะจัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น รักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้วยการจัดการสภาวะอารมณ์ของตนเองให้สามารถเผชิญอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ

2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

โกลแมน (Goleman, 1998) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าความ ฉลาดด้านอื่น ๆ เพราะช่วยนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิตและโกลแมน (Goleman) เชื่อว่า บุคคลที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ก็จะนำไปสู่การเกิดปัญหาด้าน สุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจได้ โดยเกิดผลเสียต่อบุคคลและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมเศรษฐกิจและ เทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ผู้นำ ยุคใหม่ที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี จำเป็นจะต้องมี คุณลักษณะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสติปัญญาและความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการตนเองและสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้ดี คุณลักษณะดังกล่าวนี้คือความ ฉลาดทางอารมณ์ การประยุกต์ใช้หลักการเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในชีวิตประจำวันและ งานในหน้าที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งกับทุกคน เช่น พัฒนาการด้านอารมณ์ การสื่อสาร การแสดง ความรู้สึกอารมณ์ของตน การปฏิบัติงาน การให้บริการ การบริหารจัดการ การเข้าใจชีวิตของตนเอง

และผู้อื่น หากจะแยกให้เห็นชัดเจน อาจแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ประโยชน์ต่อการทำงาน ประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว ประโยชน์ต่อการเรียน และประโยชน์ต่อตัวเอง

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2544) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาวุฒิภาวะทาง อารมณ์ของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. การบริหารงาน ผู้บริหารที่มีความฉลาดและสามารถบริหารอารมณ์ตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นที่รักและเคารพจากบุคคลที่เขาต้องร่วมงานด้วย ซึ่งเป็นการง่ายในการชักจูงและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจและนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารอย่างแท้จริง

2. ความสำเร็จในอาชีพ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงไม่เพียงแต่สามารถทำงานให้เสร็จตามที่ต้องการได้ แต่ความสำเร็จนั้นจะเป็นเครื่องรับประกันความสามารถและศักยภาพของเขาในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหรืองานที่ท้าทายขึ้น

3. ความสุขในชีวิต บุคคลที่มีความเข้าใจในตนเอง และมีสมดุลในชีวิตย่อมสามารถแสวงหาความสุขที่แท้จริงของการใช้ชีวิต โดยไม่ต้องแสวงหาเครื่องปรุงแต่งภายนอก โดยผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถทำงานภายใต้ความกดดัน ขณะเดียวกันก็สามารถใช้ชีวิตในส่วนอื่น โดยเฉพาะชีวิตครอบครัวอย่างมีความสุข ขณะที่ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ อาจจะทำงานได้ดีเพียงด้านเดียวเท่านั้น

4. สร้างสรรค์องค์กร ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะไม่บริหารงานโดยมองแต่ผลประโยชน์ของตนและผลประโยชน์ในระยะสั้นหรือไม่สนใจบุคคลอื่น แต่เขาจะให้ความสนใจกับผลประโยชน์และความพอใจของส่วนรวม โดยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทุกฝ่ายต่างได้ประโยชน์และมีความสุข นอกจากนี้การเป็นคนต้นตัวของผู้บริหารระดับสูง ยังช่วยให้เขาสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรในระยะยาว

ดัชนีวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีของผู้บริหาร คือ การยอมรับและชื่นชมในหมู่สมาชิกผู้ร่วมงาน โดยที่ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต้องมีในความสำเร็จของผู้บริหารทุกคน ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะไม่เพียงแต่สามารถเป็นผู้จัดการที่ดีเท่านั้นแต่จะเป็นผู้นำที่มีบารมีที่สามารถโน้มน้าวและชักจูงให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างเต็มใจ และมีประสิทธิภาพอีกด้วย

อารี พันธมณี (ม.ป.ป.) กล่าวว่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ว่า จัดเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และเป็นคุณภาพภายใน มีจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้าง ความสมดุลระหว่างความคิด จิตใจ อดทนต่อความล้มเหลว ผิดหวัง ขจัดข้อขัดแย้ง ยอมรับจุดดี จุดด้อยและความเป็นจริงได้ ดังนี้



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

1. สามารถสร้างความสมดุลให้กับชีวิตไม่มีความพะเยอพะยานมากเกินไป แต่เหมาะสมกับความสามารถ ศักยภาพที่เป็นจริงและมีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้องระหว่างตัวตนที่เป็นจริง และตัวตนที่อยากเป็นนำไปสู่ความมีสุขภาพจิตดี

2. มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รู้จักรักตนเอง ยอมรับตนเองและรู้สึกดี กับตนเอง ไม่หวั่นไหวต่อการวิพากษ์วิจารณ์

3. มีความสามารถในการจัดการกับตนเอง มีศิลปะในการจัดระเบียบชีวิตของตนเองมีการแบ่งเวลาการทำงาน การพักผ่อน การพบปะเพื่อนฝูงและการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตของตนเองมีความหมายมีคุณค่าและใช้ชีวิตอย่างรู้คุณค่า เพื่อสร้างความสุขความสำเร็จต่อตนเองและสังคม

4. มีความรู้สึกนึกคิดเชิงบวก (Positive thinking) มองโลกในแง่ดี ยอมรับสภาพความเป็นจริง เปลี่ยนปัญหาเป็นความสำเร็จ มองวิกฤติเป็นโอกาส ทุกอย่างที่เกิดขึ้นมองให้เห็นประโยชน์หรือ ข้อดีจนได้ ทำให้จิตใจไม่เศร้าหมองเบื่อหน่ายและเซ็ง แต่สามารถสร้างกำลังใจและความสุขให้ เกิดขึ้นได้ ดังที่ว่า “จงมองความงามในสวนจากมวลดอกไม้ที่บ้านสะพรั่งมิใช่จากใบที่ร่วงหล่น”

5. มีความสามารถในการเอาชนะความกลัวและกล้าเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายได้ เช่น ความกลัวในการสอบ กลัวการสมัครงาน กลัวสอบสัมภาษณ์ กลัวการเดินทาง กลัวจนไม่สามารถสงบจิตสงบใจได้ จึงต้องอาศัยสติกำกับจิตและทำจิตให้ใจสงบรับความวุ่นวายกังวลใจและกล้าเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายได้

6. ไม่เป็นคนเก็บกดและมีความรู้สึกผิดกับเรื่องหนึ่งเรื่องใดตลอดชีวิตและแสดงออกด้วยการก้าวร้าว รุนแรงต่อบุคคลรอบข้างเพราะอดีตที่หลอนตนเองจนก้าวไปข้างหน้าไม่ได้

7. พอใจในตนเอง พอใจในสิ่งที่ตนมี มองหาข้อดีศักยภาพของตนเอง ทำให้รู้สึกดีกับตนเอง เช่น ไม่สวยแต่นิสัยน่ารัก เรียนไม่เก่งแต่ขยัน การบ้านการเรือนดี เป็นต้น

8. ทำให้ตนเป็นที่ยอมรับ ค้นพบข้อดีของตนเอง กล้าที่จะเป็นตัวของตัวเองด้วยการสร้างความประทับใจ มีน้ำใจทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นต่อเนื่องหรือทำให้ดีที่สุดในทุกสิ่งที่ทำหากยังไม่สำเร็จก็ต้องทำต่อไปและหากไม่สมหวังก็ทำให้ยอมรับได้ว่า กระบวนการสู่ความสำเร็จก็ต้องพบปัญหา อุปสรรคบ้างเป็นธรรมดา สามารถปรับใจ ปรับความคิดก็จะเป็นทุกข์ ดังคำกล่าวที่ว่า “ทันทีที่คุณเปลี่ยนความคิดชีวิตคุณก็จะเปลี่ยนไป”

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2543) เสนอประโยชน์ที่เกิดจากการนำความฉลาดทางอารมณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานในหน้าที่ประจำ ดังนี้

1. พัฒนาการด้านอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ สร้างความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการ

2. การสื่อสาร การแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตนอย่างถูกต้อง มีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีการแสดงออกที่เหมาะสม พร้อมรับฟังปัญหาของผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

3. การปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์เป็นจุดเริ่มต้นของการก่อให้เกิดการสร้างผลิตผล ที่สนองตอบจุดประสงค์ที่วางไว้ การมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีในการทำงานทำให้เราเคารพรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นเอาใจเขามาใส่ใจเราได้มากขึ้น

4. การให้บริการ ความฉลาดทางอารมณ์ทำให้เกิดการรู้จักลูกค้ารับฟังความต้องการของ ลูกค้าและตอบสนองได้ดี

5. การบริหารจัดการ ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยสร้างความเป็นผู้นำที่มีการสร้างสรรค์ทั้ง ในด้านของบุคลิกและมนุษยสัมพันธ์ และสามารถสร้างการรู้จักใช้คนและครองใจคนได้ เปิดโอกาสให้ ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาตนในด้านของการรู้จักผู้อื่น โดยให้ทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนาได้สำเร็จ ได้ผลที่ดี และบุคลากรก็มีความสุข ผู้บริหารที่รู้จักอารมณ์ของตนเองได้ดี จะเป็นผู้ที่มีคำพูดและการ กระทำตรงกัน มิใช่พูดอย่างหนึ่งแล้วทำอีกอย่างหนึ่งที่มีให้พบเห็นกันทั่วไป ผู้นำที่มีความฉลาดทาง อารมณ์มักกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ

6. การเข้าใจชีวิตของตนและผู้อื่น เรื่องของการศึกษาต้องทำความเข้าใจตน ต้องมอง ตนเองอย่างเข้าใจก่อนทำความเข้าใจผู้อื่น เมื่อเข้าใจตนเองและเข้าใจคนอื่น การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกันจึงเป็นการมุ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่สูงสุด ชีวิตของคนรอบข้างก็จะอยู่อย่างมีความสุข เพราะความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เทอดศักดิ์ เดชคง (2545) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์กับ 3 ด้าน คือ

1. ด้านตนเอง ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่เรียนหนังสือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการเรียนที่ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี รักการศึกษาหาความรู้ สามารถปรับอารมณ์ของตนเองได้ อย่างเหมาะสมทำให้มีความสุขและสมควรตามอัตภาพ เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็จะเป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต รู้จักปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จเนื่องจากเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพอ่อน น้อม เน้นการร่วมมือกันในการทำงาน

2. ด้านครอบครัว ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น แก้ปัญหาการเกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในครอบครัวที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

3. ด้านสังคมแวดล้อม ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการลด ความขัดแย้งต่าง ๆ ทำให้การเอาเปรียบเห็นแก่ตัวในสังคมลดน้อยลง สร้างความรักใคร่ปรองดอง คิดถึงใจ เขาใจเรา ทำให้สังคมน่าอยู่และมีความสุข

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและมีประโยชน์ในการดำเนินชีวิตของ บุคคลทุกคน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จัดเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นคุณภาพภายใน มีจิตใจ ซึ่งสามารถตระหนักรู้เข้าใจตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างความสมดุลระหว่างความคิด จิตใจ อดทนต่อความล้มเหลว ยอมรับจุดดี จุดด้อยและความเป็นจริง สามารถแสดงอารมณ์ของตนได้อย่าง ถูกต้องตามกาลเทศะ รับฟังปัญหาของผู้อื่นได้อย่างตั้งอกตั้งใจ สามารถแก้ไขปัญหาคือขัดแย้งต่าง ๆ



566071246

ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เป็นที่ชื่นชมและยอมรับของผู้อื่น การทำงานก็จะประสบความสำเร็จและมีความสุขในด้านต่าง ๆ ทั้งความฉลาดทางอารมณ์ต่อการศึกษา ต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ต่อตนเอง และต่อสังคมแวดล้อม

2.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

โกลแมน (Goleman, 1995 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2543) ได้เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ที่สำคัญซึ่งเรียงลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การรู้จักอารมณ์ตัวเอง (Know Oneself Emotion) มีตนแล้วให้รู้ตนหรือบางที เรียกว่า การตระหนักรู้จักตน เข้าในยังรู้ความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ภาวะอารมณ์และความต้องการของตน ในแต่ละช่วงเวลาสถานการณ์เข้าทำนองผู้ที่รู้จักตัวเองและเอาชนะตนเองได้เป็นผู้ที่ฉลาดที่สุด

2. ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (Managing Emotions) เป็นความสามารถที่จะควบคุมจัดการกับความรู้สึกรหรือภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด โดยสร้างเสริมจากภาวะที่ตระหนักรู้ในอารมณ์ของตน เมื่อเศร้า โกรธ ผิดหวังหรือเสียใจก็ควบคุมตนได้ไม่โมโหร้าย หรือหา “แพะ” สร้างความทุกข์ระทมให้แก่คน นำพาภาวะอารมณ์ของตน ให้กลับคืนสู่สภาพปกติได้โดยเร็ว ฝืนร้ายให้กลายเป็นดี คิดไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ

3. ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง (Motivating Oneself) การกระตุ้นเตือนตนให้คิดริเริ่มอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันตนมุ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้จะนำมาซึ่งความสำเร็จสามารถอดได้รอได้ ไม่หุนหันใจเร็วด่วนได้ ผู้ที่สามารถทำได้ดังนี้ ถือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานมุ่งสู่ เป้าหมายอย่างมีพลังของความตั้งใจมั่น มองอะไรที่ไม่ยึดติดกับเงิน ผลประโยชน์หรือตำแหน่ง

4. ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in others) ความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจตัวเองเป็นฐานของความรู้จักคน รู้เท่าทันในความรู้สึก ความต้องการข้อวิตกกังวลของผู้อื่นได้อย่างชาญฉลาด มีไหวพริบ มีความสำคัญต่อบางอาชีพ เช่น งานที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การขาย การสอน และการบริหารจัดการ

5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Relationship) ทำอย่างไรที่จะมีความสามารถในการสร้างและรักษาเครือข่ายสายสัมพันธ์ทั้งส่วนตัวและที่เกี่ยวกับงานไว้ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากกับความเป็นผู้มีชื่อเสียง ความเป็นผู้นำและความเก่งคน

ไวร์ซิงเกอร์ (Weisinger, 1998 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวจสุวรรณ, 2544) เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เฉพาะตนหรือภายในตน (Intrapersonal Emotional Intelligence) เป็นการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาตนเอง ได้แก่ การพัฒนาให้มีความตระหนักรู้จักตน การบริหารอารมณ์ของตนและการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตน



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

2. ส่วนที่เกี่ยวกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตน เพื่อเสริมสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal Emotional Intelligence) ซึ่งประกอบจากการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ความเก่ง คนและการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเองได้

สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2543) ได้แสดงทัศนะว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของทักษะในการปรับตนเองใน 3 ลักษณะ คือ

1. ขั้นรู้จักภาวะอารมณ์ของตน การที่บุคคลสามารถรับรู้ และจำแนกภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนได้ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัว การแสดงออกทางอารมณ์ได้เป็นอย่างดี
2. ขั้นควบคุมอารมณ์ของตนและของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งในแง่ของกาย วาจา และความคิดในอาชีพจำเป็นต้องฝึกขั้นนี้มากเป็นพิเศษ
3. ขั้นใช้ความฉลาดทางอารมณ์แต่ละคนจะมีความสามารถใช้ประโยชน์จากภาวะอารมณ์ของแต่ละคนต่างกันในการแก้ปัญหา

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper & Sawat, 1997 อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2544) ได้เสนอแบบจำลองของความฉลาดทางอารมณ์หรือแผนที่ ความฉลาดทางอารมณ์ (ความฉลาดทางอารมณ์ Map) ว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยส่วนประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) หมายถึง การรู้จักและเท่าทันอารมณ์ของตนเองว่าเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอย่างไร ประกอบด้วยส่วนประกอบ ดังนี้

- 1.1 ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์
- 1.2 พลังของอารมณ์
- 1.3 การรับทราบผลของอารมณ์
- 1.4 ความสามารถในการหยั่งรู้

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) หมายถึง การจัดและบริหารอารมณ์ของตน ให้มีความสมดุล ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับกาลเทศะ ประกอบด้วยส่วนประกอบ ดังนี้

- 2.1 การมีอยู่อย่างแท้จริง
- 2.2 การสร้างกรอบของความไว้วางใจ
- 2.3 การแสดงความไม่พอใจในเชิงสร้างสรรค์
- 2.4 การกลับคืนสู่สถานะปกติและเริ่มต้นใหม่

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) หมายถึง ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของบุคคลในอนาคต ประกอบด้วยส่วนประกอบ ดังนี้

- 3.1 การมีเป้าหมายและศักยภาพที่ชัดเจน
- 3.2 การผูกพันและรับผิดชอบ
- 3.3 พุดจริงทำจริงภายใต้กรอบของคุณธรรม



566071246

3.4 การโน้มน้าวใจ โดยไม่ต้องใช้อำนาจหน้าที่

4. การปรับเปลี่ยนอารมณ์ (Emoitional Alchemy) หมายถึง ความสามารถในการใช้อารมณ์ ในเชิงสร้างสรรค์และก่อให้เกิดประโยชน์ในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วยส่วนประกอบ ดังนี้

4.1 การหยั่งรู้ความรู้สึก (Intuitive Flow)

4.2 การใคร่ครวญ (Reflective Time - shifting)

4.3 การรับรู้โอกาส (Opportunity Sensing)

4.4 การสร้างอนาคต (Creating the Future)

กรมสุขภาพจิต (2546) ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ

ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจ ผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุข

ความฉลาดทางอารมณ์ = เข้าใจตนเอง + เข้าใจผู้อื่น + แก้ไขความขัดแย้งได้

เข้าใจตนเอง —————> เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและความต้องการในชีวิตของตนเอง

เข้าใจผู้อื่น —————> เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นและสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

แก้ไขความขัดแย้งได้ —————> เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขจัดการให้ผ่านพ้นไปได้อย่างเหมาะสม ทั้งปัญหาความเครียดในใจหรือปัญหาที่เกิดจากการขัดแย้งกับผู้อื่น

เทอดศักดิ์ เดชคง (2545) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์แบ่งออกเป็น 5 ประการ คือ

1. ความอดทนรอคอย (Perseverance)
2. การมองโลกในด้านบวก (Optimism)
3. การเข้าใจตนเอง (Self Awereness)
4. การเข้าใจเห็นใจผู้อื่น (Empathy)
5. การแก้ไขปัญหาและความคับข้องใจ (Problem Solving)

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2544) กล่าวถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ประกอบด้วยความสามารถ 2 ด้าน คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal Competence) คนที่มีประสิทธิภาพส่วนตนจะมีคุณสมบัติ 3 ประการ ได้แก่



566071246

1.1 มีความเข้าใจตนเอง รู้ว่าตนกำลังรู้สึก อย่างไรและเพราะอะไรจึงมีความรู้สึกแบบนี้ รู้ว่าความคิด ความรู้สึกและการกระทำเกี่ยวพันกันอย่างไร มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างไร ตลอดจนประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้จุดอ่อน จุดแข็งและพยายามพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 มีการควบคุมตนเอง มีระเบียบวินัยในชีวิต สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการ ของตนได้ มีความสงบมั่นคงแม้สถานการณ์รอบตัวจะไม่ดี ในสภาวะที่กดดันสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างกระจ่าง มีความรับผิดชอบสูง รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น บังคับตนให้อดทนทำงานจนสำเร็จได้อย่างมีสติ มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนดำรงตนอยู่ในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์และไว้วางใจได้

1.3 มีการผลักดันตนเอง มีแรงจูงใจ ตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้สำเร็จกล้าตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและมุ่งมั่นฟันฝ่าต่อสู้กับอุปสรรค ไม่กลัวความล้มเหลวมองโลกในแง่ดีและมีความหวังอยู่เสมอ เป็นผู้แสวงหาโอกาสแทนที่จะรอโอกาสให้มาถึงเอง ยืนหยัดในสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้องแม้ผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม ใจกว้าง ยอมรับฟังและเรียนรู้จากผู้อื่น

2. ประสิทธิภาพทางสังคม (Social Competenc) คนที่มีประสิทธิภาพทางสังคมจะมีคุณสมบัติ 2 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเข้าใจผู้อื่น เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ มีน้ำใจ รู้จักให้ด้วยความเต็มใจ มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ต้องการเห็นผู้อื่นได้รับในสิ่งที่ดีและยอมรับว่ามนุษย์มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกัน

2.2 มีทักษะทางสังคม สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สื่อสารได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา รู้จักฟังและรู้จักโต้ตอบ รู้จักประเมินสถานการณ์ว่าตนควรปฏิบัติอย่างไร มีความสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำ รู้จักโน้มน้าวจิตใจคน สร้างความ ร่วมมือร่วมใจ สร้างแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในกลุ่มได้

ยุรพร ศุทธรัตน์ (2542 อ้างถึงใน ภาวนา ต. วิเชียร, 2544) กล่าวว่า นอกจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์แล้ว ภาวะทางอารมณ์ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มี ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำ จากการศึกษาถึงภาวะทางอารมณ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ความเฉลียวฉลาด การรู้จักคิด การมองภาพและมองการณ์ระยะยาวเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น แต่เมื่อคิดอัตราส่วนเปรียบเทียบระหว่างความสามารถทางเทคนิคระดับสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นสองเท่า สำหรับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ระดับ ซึ่งองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานมี 5 ด้าน คือ

1. การรู้จักตนเอง (Self - awareness) เป็นส่วนประกอบแรกของสภาวะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจในอารมณ์ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งและความต้องการของตนเอง อย่างลึกซึ้ง ผู้ที่รู้จักตนเองเป็นอย่างดีจะมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น คนที่รู้จักตนเอง



566071246

ยอมเข้าใจถึงผลกระทบของอารมณ์ตนเองที่มีต่อผู้อื่นและต่อการปฏิบัติงาน เช่น คนที่รู้จักตนเองดีว่าไม่ชอบความกดดันของเวลาที่จำกัดก็มักจะเตรียมการล่วงหน้าและทำงานให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ

2. การควบคุมตนเอง (Self - regulation) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความคิดและการกระทำ แรงขับทางชีวภาพจะกระตุ้นให้คนมีอารมณ์และผู้ที่ควบคุมอารมณ์ได้ก็จะ เป็นอิสระจากการเป็นทาสอารมณ์ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ได้ ผู้บริหารที่ควบคุมตนเองได้ จะยอมรับผลการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของพนักงาน จะพิจารณาถึงเหตุผลของความล้มเหลว ว่าเกิดจากลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีความพยายาม หรือจากปัจจัยอื่นที่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นมีการวิเคราะห์ถึงปัญหา ตลอดจนวิธีการแก้ไขและเลือกใช้คำพูดอย่างระมัดระวังในการพูดต่อพนักงาน ซึ่งจะให้มีเหตุผลและเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมของความน่าเชื่อถือและ ยุติธรรมขึ้นในองค์กร

3. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานอย่างมีเหตุผลนอกเหนือจาก ปัจจัยดึงดูดภายนอก เช่น เงินหรือสภาพทางสังคมและยังหมายถึงการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามและความอดทน แรงจูงใจเป็นลักษณะที่ดีประการหนึ่งของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นแรงขับที่จะทำให้บรรลุความมุ่งหวังและความสำเร็จโดยบุคคลนั้น ๆ เอง คนส่วนใหญ่จะถูกจูงใจ ด้วยปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง แต่คนที่มีความสามารถจะเป็นผู้นำได้จะถูกจูงใจ จากแรงจูงใจภายในตนเอง ซึ่งสิ่งที่จะสังเกตได้ว่าบุคคลมีแรงจูงใจภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก คือ ความต้องการที่จะทำงานด้วยตนเอง การพยายามทำในสิ่งที่สร้างสรรค์และท้าทาย การรักที่จะเรียนรู้ ความภาคภูมิใจกับผลงานที่ทำได้ดีและประสบผลสำเร็จ ตลอดจนความพยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้แสดงถึงลักษณะของคนที่ต้องการประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้า ซึ่งจะเป็น ผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร ในขณะที่คนที่มีแรงจูงใจต่ำมักจะไม่มีความสนใจในสิ่งเหล่านี้ นอกจากนี้คนที่มีแรงจูงใจภายในสูงยังเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ถือเอาประสบการณ์ที่ล้มเหลวมาเป็นโอกาสในการ ปรับปรุงการทำงานได้

4. ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและปัญหาของผู้อื่น (Empathy) เป็น ความสามารถ ที่จะเข้าใจอารมณ์และภูมิหลังของผู้อื่น ตลอดจนมีทักษะในการตอบสนองการ แสดงออกทางอารมณ์ ของผู้อื่น ความเข้าใจความรู้สึกและปัญหาของผู้อื่นเป็นที่สังเกตได้ง่ายในเรื่อง ของภาวะทางอารมณ์ โดยจะรับรู้ความรู้สึกนี้ได้จากครูหรือเพื่อน เป็นต้น หรือบางครั้งอาจจะจาก เจ้านายก็ได้ ความสามารถ ในการเข้าใจความรู้สึกและปัญหาของผู้อื่นเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของ การเป็นผู้นำ

5. ทักษะทางสังคม (Social skill) เป็นความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพและ สร้างเครือข่าย ปัจจัยสามประการแรกของภาวะทางอารมณ์เป็นทักษะในการจัดการของแต่ละคน สำหรับความสามารถ ในการเข้าใจความรู้สึกและปัญหาของผู้อื่นและทักษะทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะทางสังคมนี้ไม่ได้เป็นเพียงสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นเท่านั้น แต่เป็นสัมพันธภาพที่ดีและมีจุดมุ่งหมาย คือ การให้คนทำตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ทักษะทางสังคม ถือเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์เป็นกุญแจสำคัญของความเป็นผู้นำในองค์กร กล่าวคือ คนที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ได้มักจะสามารถเข้าใจในความรู้สึกทั้งของตนเองและผู้อื่น สามารถที่จะควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีมองโลกในแง่ดี ดังนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกในการเผชิญสภาวะต่าง ๆ จะเป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน Goleman ทำให้รับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าใจความรู้สึกความต้องการและความวิตกกังวลของผู้อื่นมีความเห็นอกเห็นใจเอาใจใส่และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในการควบคุมอารมณ์ของตนและได้เข้าใจความรู้สึกความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน Goleman มีผลการวิจัยยืนยันน่าเชื่อถือ มีกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมการในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน Goleman มาศึกษาและทำการวิจัยกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ โกลแมน Goleman แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การรู้จักอารมณ์ตัวเอง การตระหนักรู้จักตน รู้ความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์และความต้องการของตนในทุกขณะ รับรู้เข้าใจในจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง และประเมินภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้องและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้มีผู้ให้ความหมาย หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการรู้จักอารมณ์ตัวเอง ตามแนวคิดขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ ดังนี้

การ์เนอร์ (Gardner, 1993) กล่าวว่า การรู้จักอารมณ์ตัวเองเป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนแยกแยะอารมณ์และรู้สึกตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม

บาร์-ออน (Bar-on, 1997) กล่าวว่า การรู้จักอารมณ์ตัวเอง เป็นความสามารถภายในตนซึ่งก็คือ การตระหนักรู้ในอารมณ์และยอมรับอารมณ์ของตนและแสดงพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสมคือความมั่นใจหนักแน่น

วีระวัฒน์ ปันนิติมัย (2543) กล่าวว่า การรู้จักอารมณ์ตัวเอง หมายถึง การเข้าใจอย่างรู้ความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ภาวะอารมณ์ความต้องการของตนในแต่ละช่วงเวลาเข้าทำนองผู้ที่รู้จักตัวเองและเอาชนะตัวเองได้ย่อมเป็นผู้ที่ฉลาด

ทศพร ประเสริฐสุข (2545) กล่าวว่า การรู้จักอารมณ์ตัวเอง หมายถึง การตระหนักรู้ตัวเองเข้าใจตนเอง เป็นความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของตนเองได้ตามความเป็นจริงมีสติรู้ตน รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ และรู้ถึง

ผลที่จะเกิดตามมาโดยจะต้องเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักคุณค่า จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง รู้จักความสามารถและคุณค่าแห่งตนเป็นคนซื่อตรงและเชื่อถือได้ รักษาคำพูด

ประชุม โปธิกุล (2548) กล่าวว่า การรู้จักอารมณ์ตัวเอง หมายถึง การตระหนักรู้ตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับองค์ประกอบอื่น ๆ ตระหนักว่าท่านรู้สึกอะไร ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ผู้นำที่สามารถสัมผัสอารมณ์สามารถที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ผู้นำที่มีความตระหนักสูงเรียนรู้ไว้นิ่งเชื่อใจ และความรู้สึที่แท้จริงของเขา และทำให้ความรู้สึกเหล่านี้เป็นความจริงเพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจที่ยุ่ยาก ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในความรู้สึกของตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การรู้จักอารมณ์ตัวเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รับรู้เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง รู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยในตนเอง และแสดงพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม

2. ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมจัดการกับความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้น มีความสงบมั่นคงแม้สถานการณ์รอบตัวจะไม่ดี รู้วิธีการที่จะจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และนำพาภาวะอารมณ์ของตนให้กลับคืนสู่สภาพปกติได้โดยเร็ว นอกจากนี้มีผู้ให้ความหมาย หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ตามแนวคิดขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

โกลด์แมน (Goleman, 1998) กล่าวว่า ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเอง ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในได้อย่างเหมาะสม เป็นคนซื่อสัตย์น่าไว้วางใจ มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับตัวยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความคิดเปิดกว้างกับข้อมูลใหม่

ซาโลวี และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1995) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีเทคนิคการคลายเครียดสลดความวิตกกังวลรุนแรงได้อย่างรวดเร็วไม่ฉุนเฉียวทำให้อารมณ์พุ่งมั่วหายไปได้โดยเร็ว

บาร์-ออน (Bar – on, 1997) กล่าวถึง ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง หมายถึงความสามารถในการจัดการความเครียด อดทนในการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

วีระวัฒน์ ปันนิติมัย (2543) กล่าวถึง ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง หมายถึง เป็นความสามารถที่จะควบคุมจัดการความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด



566071246

ประชุม โปธิกุล (2548) กล่าวว่า ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง หมายถึง การจัดการอารมณ์ การทำความเข้าใจและใช้ความเข้าใจจัดการสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ ยอมรับอารมณ์ และความรู้สึกคิดถึงวิถีและวิธีการที่จะเกิดผลและเลือกวิธีการปฏิบัติ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการจัดการอารมณ์ของตน โดยควบคุมสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นและแรงกระตุ้นภายในได้อย่างเหมาะสม สามารถทำความเข้าใจยอมรับอารมณ์และจัดการสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงบันดาลใจ สามารถผลักดันตนเองเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือความยากลำบาก กล่าวตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแม้จะเป็นไปได้ยากก็ตาม เป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดีถือเอาประสบการณ์ความล้มเหลวมาเป็นโอกาสในการทำงานได้ นอกจากนั้นยังมีผู้ให้ความหมาย หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง ตามแนวคิดขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

Goleman (1998) กล่าวว่า ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง หมายถึง เป็นความสามารถที่จะจูงใจกระตุ้นตนเอง สามารถใช้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองมาสร้างพลังในการกระทำต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นพลังในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลทำให้เป็นคนที่มีการตื่นตัวและประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

Salovey & Mayer (1995) กล่าวว่า ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง หมายถึง เป็นความสามารถในการกระตุ้นตนเองให้ใช้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองสร้างพลังในการกระทำต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลทำให้เป็นคนที่มีการตื่นตัวและประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

Cooper and Sawaf (1997) กล่าวว่า ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง หมายถึง เป็นความลึกซึ้งทางอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาโดยมีเป้าหมายและศักยภาพเฉพาะตน สามารถสำรวจแนวทางของชีวิตการทำงานตามศักยภาพให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิระวัฒน์ ปันนิติมัย (2543) กล่าวถึง ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง หมายถึง เป็นการกระตุ้นเตือนตนให้คิดริเริ่มอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ผลักดันตนเองสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้จนนำมาซึ่งความสำเร็จสามารถอดได้รอได้ไม่หุนหันใจเร็วด่วนได้ผู้ที่สามารถทำได้ดังนี้ ถือเป็นผู้ประสบความสำเร็จในงานมุ่งเป้าหมายอย่างมีพลังของความตั้งใจมั่นมองอะไรที่ไม่ยึดติดกับเงินผลประโยชน์หรือตำแหน่ง

ทศพร ประเสริฐสุข (2545) กล่าวว่า ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจมีแรงจูงใจมีผลสัมฤทธิ์แรงจูงใจ ให้กำลังใจตนปรับปรุงตนเอง



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

และปรับปรุงงานคิดทำอย่างสร้างสรรค์มองโลกในแง่ดีเป็นอารมณ์ที่เอื้อต่อการมุ่งสู่เป้าหมายไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

ประชุม โปธิกุล (2548) กล่าวว่า ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง หมายถึง เป็นความสามารถที่เต็มไปด้วยความหวังและมองโลกในแง่ดีทั้ง ๆ ที่มีอุปสรรคและการขัดขวาง ความก้าวหน้าและข้อผิดพลาดเป็นความสามารถระยะยาวในชีวิต

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกของตนเองมาสร้างเป็นพลังในการกระทำต่าง ๆ มองโลกในแง่ดีไม่ยึดติดกับผลประโยชน์หรือตำแหน่ง มุ่งสู่เป้าหมายและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ รู้เท่าทันในความรู้สึกความต้องการข้อวิตกกังวลของผู้อื่น สามารถอ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นได้ สามารถยอมรับว่าบุคคลมีความหลากหลายและมีความแตกต่างกัน เข้าใจภาวะอารมณ์ที่บุคคลแสดงออก และสามารถแสดงอารมณ์ของตนเองตอบสนองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นยังมีผู้ให้ความหมาย หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ ตามแนวคิดขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

โกลด์แมน (Goleman, 1998) กล่าวว่า ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยให้ออกาสผู้อื่น และยอมรับถึงความคิดเห็นของกลุ่มและคาดคะเนถึงความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มได้

Gardner (1993) กล่าวว่า ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่นได้นั้นเป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ และตอบสนองอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ทศพร ประเสริฐสุข (2545) กล่าวว่า ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ หมายถึง การเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราแสดงออกทางอารมณ์กับบุคคลได้อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถเข้าใจอารมณ์ความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการสร้างและรักษาเครือข่ายสายสัมพันธ์ในหลาย ๆ รูปแบบเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักให้เกียรติยกย่องเห็นผู้อื่นมีคุณค่า รู้จักประเมินสถานการณ์ว่าตนควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ราบรื่น และรู้จักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้อยู่ต่อไปได้นาน ๆ นอกจากนั้นยังมีผู้ให้ความหมาย หลักการ และ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามแนวคิดขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ ดังนี้

โกลแมนด์ (Goleman, 1998) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสม ทำให้เกิดการยอมรับของบุคคลอื่นที่มีสัมพันธภาพที่ดีสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้เป็นผู้นำที่มีความสามารถ ซึ่งความสามารถด้านนี้มีผลทำให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น

ซาโลว์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1995) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง เป็นทักษะทางสังคมเป็นศิลปะของความสัมพันธ์ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในหลายรูปแบบเพื่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมีความสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ดีใช้ทักษะในการสื่อสารชักจูงหรือยุติข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

ไวต์ซิงเกอร์ (Weisinger, 1998) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มีประสิทธิภาพได้แก่การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยเหลือตนเองได้

บาร์-ออน (Bar-On, 2000) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นและมีทักษะทางสังคมที่ดี ประกอบด้วย การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นความสามารถในการตระหนักเข้าใจและชื่นชมกับความรูสึกของผู้อื่นมีสัมพันธระหว่างบุคคล คือ การสร้างและรักษาความพึงพอใจซึ่งกันและกันด้วยความใกล้ชิดทำให้และรับรู้อารมณ์ความรู้สึก มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความสามารถที่จะแสดงตนในการให้ความร่วมมือการให้ความสนับสนุนสร้างสรรค์สมาชิกของกลุ่มสังคมของบุคคลนั้น

วีระวัฒน์ ปันนิติมัย (2543) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ต้องเป็นผู้ที่เก่งความสามารถเจรจาต่อรองสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างดีและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคมได้เป็นอย่างดี

ทศพร ประเสริฐสุข (2545) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง พัฒนาการเก่งคนมีทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์มีการแบ่งปันมีใจฝ่ายบริการเทคนิคการสนทนาช่วยเหลือรวบรวมและมีบุคลิกภาพที่ดีมีความกล้าแสดงออกฝึกมีความมีสัมพันธภาพที่ดี

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะทางสังคมที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจมีความยืดหยุ่นสถานการณ์



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

2.4 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมาย

เซงเก้ (Senge, 1990) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่ขยายขอบเขตสมรรถนะขององค์กรเพื่อสร้างผลที่ต้องการอย่างแท้ จริงได้และผู้คนในองค์กร ต่างเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ดิกซอน (Dixon, 1994) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นการตั้งใจใช้กระบวนการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและระบบขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างเต็มพลังของสมาชิกเพื่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร อีกทั้งมีการให้อำนาจผู้คนทั้งในและนอกองค์กรในการเรียนรู้งานที่ทำรวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และเพิ่ม ผลผลิต

สุวรรรัตน์ รักศีล (2550) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงองค์กรหรือหน่วยงานที่มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนหรือ ทีมงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง และทำงานร่วมกัน โดยนำความรู้ความสามารถ รวมทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัยนั้นมาพัฒนาตนเองและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2549) ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่ผู้คนต่างขยายขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่พวกเขาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตและผู้คนในองค์กรต้องการเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

วรภัทร์ ภูเจริญ (2549) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรให้คนในองค์กรเกิดการใฝ่รู้รู้เรียนรู้ในทางที่จะช่วยพัฒนาตนเอง ครอบครัว องค์กร ชุมชนและชุมชนโลก

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่สามารถนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องระบบหรือโครงสร้างพื้นฐานที่จะรองรับการจัดการความรู้

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่ง การเรียนรู้คือ องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้วยการพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของคนในองค์กรทั้งในด้านความรู้ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่องและบริหารจัดการความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สุภาวดี เพชรสกุล (2546) ได้สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างกลุ่มบุคคลระหว่างองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2544) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ที่ซึ่งบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์กรมีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมกันแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ปัญญา เลิศไกร (2554) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นศูนย์รวมของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร และสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กรมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะของการใฝ่รู้ มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันวิเคราะห์พูดคุยถึงปรากฏการณ์จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไป มีการร่วมกันค้นหาแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีความตระหนักที่จะร่วมมือกันคิดหาวิธีการแนวทางในการนำเอาองค์ความรู้ที่มีมาต่อยอดใช้ประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรและชุมชน สังคมในวงกว้างต่อไป

เบญจวรรณ ไยสุวรรณ (2544) กล่าวว่า องค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างศักยภาพ และถ่ายโอนองค์ความรู้เพื่อสร้างศักยภาพขององค์กรและบุคคลในองค์กรต่าง ๆ เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

วีรุธ มาฆะศิริานนท์ (2543) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรการสร้างพื้นฐานทางความคิดที่สร้างศักยภาพในเชิงปฏิบัติ ให้แก่ปัจเจกบุคคลและทีมงาน

วรรัตน์ เขียวโพธิ์ (2542) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่เน้นรูปแบบของการบริหารงานในเรื่องของสภาวะผู้นำในองค์กรควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทักษะระหว่างกันและกันเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เหนือกว่าคู่แข่ง และมีระดับของการพัฒนาการด้านความสามารถขององค์กร

เรขา อรัญวงศ์ (2541) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวก กระตุ้นและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง มีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งทเรียนที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนในองค์กรจนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝนอบรมตนเอง ด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านของตนเอง และการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.5 ความสำคัญและความจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ฟูลเมอร์ และคีย์ (Fulmer and Key, 1998) กล่าวว่า ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ อยู่เสมอของบุคคลเป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการแข่งขันการพัฒนาและการตัดสินใจของบุคคลและองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารมากกว่าย่อมมีความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน อีกทั้งยังสามารถพัฒนาตนเองหรือองค์กรได้มากกว่าและเร็วกว่าผู้ที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้น้อย ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เพื่อมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในอันดับแรก เพราะมีความเหมาะสมอย่างยิ่งกับสถานการณ์ของสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้หากองค์กรทุกประเภททุกระดับต้องการอยู่รอดในสังคมยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ย่อมปฏิเสธกระแสการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้ เพราะองค์กรต้องก้าวทันคู่แข่งและก้าวล้ำคู่แข่ง ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) กล่าวว่า โรงเรียนควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรการให้บริการที่ผูกพันเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก และในการพัฒนาสิ่งใด ๆ ในโรงเรียนนั้นจะต้องให้ความสม่ำเสมอและยั่งยืนด้วย เนื่องจากสิ่งที่เป็นผลลัพธ์ของการพัฒนาคือ นักเรียน นักเรียนที่จะมีการหมุนเวียนเข้าออกทุกปีการศึกษา หากทำแล้วหยุดก็จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

บดินทร์ วิจารณ์ (2549) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภท องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรมตามลำดับ

สรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้ ต้องมีการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา นำความรู้และความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ให้การศึกษและพัฒนาผู้เรียนให้มี



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

คุณภาพ ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายทางการศึกษา

2.6 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

เซงเก้ (Senge, 1990) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ในหนังสือเรื่อง วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้ (The fifth disciplines) ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์กรการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น

1. ความรอบรู้แห่งตน คือ การเรียนรู้ในองค์กรของบุคลากร สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การที่จะไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเริ่มต้นที่บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นอันดับแรกบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง จะต้องมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจในการบรรลุผล

2. การมีแบบแผนความคิด คือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กรซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถทางจิตไม่ผันแปรเรรวนหรือท้อถอยเมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการที่จะปรับความสามารถทางจิตของคนในองค์กรให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องอาจจะใช้หลักการของศาสนาพุทธ ในการฝึกสติรักษาจิต และดำรงตนอยู่ในธรรมะ เป็นการค้นหาความกระจ่างชัด การจำแนกแยกแยะ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การทำความเข้าใจ และการแปลความหมายต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจและการกระทำของบุคคล

กรอบความคิดของการคิดเป็นลำดับขั้นตอน มีดังนี้

1. ข้อมูลในการคิดของบุคคลนั้น ไม่สามารถคิดได้โดยไม่มีเนื้อหาของความคิดได้ เพราะการคิดเป็นกระบวนการจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับสังคมและสิ่งแวดล้อม ข้อมูลทางวิชาการ

2. คุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิดนั้นในภาพรวมแล้วก็คือการใฝ่เรียน ใฝ่รู้ กระตือรือร้น ซึ่งเป็นวินัยข้อแรกของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ทักษะในการคิด เป็นสิ่งจำเป็นในการคิด โดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ มาผ่านกระบวนการทางความคิด



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

4. ลักษณะการคิด จะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการใช้ทักษะในการคิดเพื่อไปสู่บทสรุปต่อไป ได้แก่

- การคิดเชิงทวิลักษณ์ คือ การคิดแบบมองทั้งสองด้าน เช่น มองข้อดีและข้อเสีย มองรายได้และรายจ่าย เป็นต้น
- การคิดแบบวิทยาศาสตร์ คือ การทดสอบสมมุติฐานโดยผ่านกระบวนการค้นหาวิจัยข้อมูล
- การคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลสืบเนื่องกันมา เป็นการมองย้อนกลับไปที่ต้นทางของปัญหา เช่น แผนภูมิแก๊งปลาของระบบคิวซ์
- การคิดเชิงบวก คือ การคิดแต่ในด้านดี ด้านที่เป็นประโยชน์ซึ่งเป็นรากฐานของการคิดเชิงสร้างสรรค์
- การคิดเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้ความคิดที่มีลักษณะแตกต่างกัน และสามารถได้รายละเอียด เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้

5. บทสรุปเป็นการนำผลกระบวนการด้านความคิดทั้งหมดมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น

- การตัดสินใจ ว่าควรเชื่อหรือไม่ ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ
- การแก้ปัญหา ตัดสินว่าควรเลือกหรือไม่เลือกวิธีการแก้ปัญหาแบบใด
- การศึกษาวิจัย นำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้สร้างความรู้ใหม่
- การริเริ่มสร้างสรรค์ นำความคิดไปใช้ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่

โมเดลความคิดในมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สนับสนุนให้มีการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือการก้าวข้ามมาตรฐานเดิมไปสู่มาตรฐานใหม่ การจะปรับกระบวนการทัศน์ได้นั้น เป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องมีความใจกว้างและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรค้นพบแนวทางในการทำให้ทุกอย่างในองค์กรดีขึ้นภายใต้วิสัยทัศน์ เป้าหมายที่รวมเป็นหนึ่งเดียว

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์สอดคล้องกันภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะต้องมาจากการที่แต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากทำ สิ่งที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะไม่สามารถกำหนดขึ้นมาได้ ถ้าวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับ หรือขัดแย้งกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมขององค์กร บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถทำความเข้าใจ และมองภาพรวมของวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กรจุดหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็คือ ผลักดันให้ทุกคนมีข้อสัญญาหรือพันธกิจโดยอาศัยพื้นฐานจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรจะมีผู้บริหารเป็นอันดับแรก แต่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะเป็นที่ยอมรับหรือไม่ ผู้บริหารจะต้องมีส่วนช่วยสานความคิดดังกล่าวให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกร่วมและผูกพัน มิใช่เป็นเพียงแต่การยินยอมเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารจะดำเนินการได้ ดังนี้



566071246

1. ช่วยให้ข่าวสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ
2. ช่วยกระตุ้นเตือนว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสำคัญ
3. ช่วยจัดการให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะพูดคุยความในใจของเขา
4. ช่วยสนับสนุนและสร้างความมั่นใจ
5. ช่วยจัดหาทรัพยากรที่ช่วยแก้ปัญหาเรื่องความกังวลของบุคลากร นั่นคือ เวลา เงิน

การสนับสนุนด้านการจัดการ ความคาดหวังที่ชัดเจนเงื่อนไขต่าง ๆ ประกอบกับความใจกว้างของผู้บริหารจะค่อย ๆ สร้างความรู้สึกในความเป็นเจ้าของความคิดร่วมกัน ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จนในที่สุดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรจะมีคุณสมบัติที่ยืดหยุ่นได้บ้าง มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

4. การเรียนรู้เป็นทีม คือ ความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความสามารถของทีมให้เกิดผลยิ่งขึ้น เรียกว่า การอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่พร้อมจะทำงานร่วมกันได้กับผู้อื่น แต่ไม่ได้หมายความว่าคนทุกคนในองค์กรจะมีความเหมาะสมที่จะทำงานร่วมกันได้ทุกคนกับทุกทีม ข้อเท็จจริงนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องยอมรับ เช่นเดียวกับความพยายามที่จะทำให้ฟันเฟืองทุกตัวในเครื่องจักรเข้ากันได้ทั้งหมด ซึ่งมีความจำเป็นน้อยกว่าความสามารถในการประกอบฟันเฟืองที่ละส่วนให้สามารถเดินเครื่องจักรทั้งเครื่องให้ทำงานได้ ความสามารถในการปรับกระบวนการดำเนินงานเรื่องการปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อลดสายการบังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการสร้างทีมเชิงพลวัตที่ประกอบไปด้วย บุคคลผู้รอบรู้ครอบคลุมในศาสตร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น

4.1 การจัดทีมที่มีลักษณะเชิงแบนราบ ขนาดของทีมจะขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาและภารกิจ ในระบบราชการ หมายถึง ทีมทำงานที่มีลักษณะถาวร มีระยะเวลาที่แน่นอน ลักษณะที่สำคัญก็คือสายการบังคับบัญชาจะเป็นแบบแนวราบเท่ากันหมด

4.2 การจัดทีมที่มีลักษณะแบบเมตริกภายใต้แบบจำลองนี้ คนแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่ม จะอยู่ภายใต้โครงสร้างการกำกับดูแลและควบคุมโดยเจ้านายหลายคน จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นสูงสุด คือ เป็นทั้งโครงสร้างองค์กรขนาดเล็กที่ซ่อนอยู่ในขนาดใหญ่ และเป็นสายบังคับบัญชาแบบรวมศูนย์และกระจายอำนาจไปพร้อม ๆ กัน ทั้งสองแบบนี้เป็นเพียงตัวอย่างของการเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับโครงสร้างที่ได้รับความนิยมในเรื่องของทีมทำงาน ซึ่งแต่ละรูปแบบก็มีจุดอ่อน จุดแข็งแตกต่างกันออกไป ซึ่งรูปแบบโครงสร้างของทีมจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเพื่อสร้างความเชื่อถือ ขวัญและกำลังใจของทีมงาน



566071246

5. การคิดอย่างเป็นระบบ คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของการพัฒนา คือ เห็นทั้งป่า และเห็นทั้งต้นไม้แต่ละต้น

การใช้เนื้อหา กระบวนการคิดเชิงระบบ คือ ข้อมูลข่าวสารที่องค์กรรวบรวมไว้นำมาผ่านขั้นปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการคิดต่าง ๆ ที่องค์กรมีความชำนาญ เช่น การทำความเข้าใจ การหาข้อสรุป การประเมินค่า ซึ่งในขั้นปฏิบัติการนี้ทีมแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ปฏิบัติ โดยผลผลิตจะได้แก่วิธีการแก้ปัญหา การประยุกต์ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งภายหลังจากนำข้อมูลทั้งหมดย้อนกลับมาเก็บไว้ในรูปของเนื้อหา ข้อมูลข่าวสารขององค์กรที่พร้อมจะมีการถ่ายโอนให้ทุกทีมภายในองค์กรเป็นวงจรต่อไป แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ จะมีความเก่งและมีความสามารถในการคิดก็ตาม แต่องค์กรจำนวนมากก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานยังไม่รู้จักการคิดอย่างเป็นระบบ ยังคงมองแบบแยกส่วน และอ่านสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ออก หรือตามโลกแห่งความก้าวหน้าไม่ทัน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องพัฒนาความสามารถใน “ความคิดเชิงระบบ” คือมีความสามารถในการมองแบบองค์รวม มีความสามารถในการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของปัจจัยต่าง ๆ และมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ว่าองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหน่วยงาน เครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น ล้วนแต่มีผลกระทบซึ่งกันและกัน ผลของการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบใด ๆ จะส่งผลให้องค์ประกอบอื่น หรือหน่วยงานอื่นเปลี่ยนแปลงไปด้วย การที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรหรือพฤติกรรมส่วนบุคคลจึงต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วยเช่นกัน

มิเชล มาร์ควาร์ด และเรย์โนลด์ (Michael Marquardt and Reynolds) ได้เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบองค์กรที่เชื่อมโยงกับระบบ (Marquardt & Reynolds, 1994) ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็น 5 ระบบย่อย ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมต่อและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ

1. การเรียนรู้ (Learning หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์กร มีระดับดังนี้ ระดับการเรียนรู้ บุคคลเรียนรู้ ทีมเรียนรู้ การเรียนรู้ข้ามสายงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้เรื่องภายใน องค์กรเรียนรู้ภาวะแท้จริงภายนอก องค์กรเรียนรู้อนาคตและโอกาสธุรกิจ องค์กรนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

1.2 ประเภทของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการ คาดการณ์การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3 ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1.3.1 บุคคลรอบรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนใน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อ เพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

1.3.2 แบบแผนทางความคิด หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะที่ได้จากการสังสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง เป็นเรื่องของการรวมใจเป็นหนึ่งเดียวซึ่งจะ ทำให้องค์กรมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงาน ในลักษณะ “ทุ่มเทใจ” ต่อกัน เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ ความเชื่อ ค่านิยม ความ ใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม ไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจ แล้วทำให้สมาชิก ขององค์กรยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจนทุกคนเห็นพ้องต้องกันโดยที่ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกันทั้งหมด กระบวนการกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง และวิสัยทัศน์ร่วมก็มีความชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ คล้ายกับ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งมีชีวิต เป็นเครื่องมือต่อการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับองค์กร และเป็นเครื่องมือ สร้างความกระตือรือร้น สร้างพลังร่วมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด วิสัยทัศน์เชิงบวก คือ ภาพในอนาคตที่เรา ต้องการวิสัยทัศน์เชิงลบ คือ ภาพในอนาคตที่เราไม่ต้องการ เป็นการใช้พลังแห่งความกลัว เป็นการ ขับเคลื่อนองค์กร มีข้อจำกัดมักดำรงอยู่เป็นช่วงสั้น ๆ ไม่ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อกัน ในขณะทีวิสัยทัศน์เชิงบวกใช้พลังแห่งแรงบันดาลใจเป็นเครื่องขับเคลื่อน สร้างความเจริญก้าวหน้า และการเรียนรู้ได้ตลอดไป ไม่มีวันจบ

1.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกัน ของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ องค์กรและสมาชิกขององค์กรยังคงดำรงความแตกต่าง หลากหลายอยู่ แต่ใช้พลังทั้งหมดมุ่งเป้าไปสู่การทำความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น และพันธกิจ ร่วมกัน จึงเกิดพลังจากการเสริมแรงได้อย่างไม่น่าเชื่อ พลังแห่งการเสริมแรงจะไม่เข้มข้นมาก หาก สมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่างหลากหลาย นี่คือนคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายต่อการ สร้างพลังร่วมให้แก่องค์กรการเรียนรู้เป็นทีมและการทำงานเป็นทีม หมายความว่าสมาชิกของทีม มีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระ เป็นตัวของตัวเองไปพร้อมกับมีความต้องการพึ่งพา เกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักว่าถ้าเรียนรู้หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผล



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

เท่ากับ 1 หน่วย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็นทีมตนเองจะเรียนรู้หรือผลิตผลงานได้ 1.1 หน่วย หรืออาจสูงถึง 1.5 หน่วย หรือในสถานการณ์พิเศษอาจได้ถึง 2:3 หน่วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีเป้าหมายเพื่อหาแนวความคิดใหม่ ๆ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเน้นการนำเสนอความคิดเห็นหลาย ๆ แบบพร้อมทั้งคำอธิบาย ในขณะที่การอภิปรายโต้แย้งมีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง กระบวนการอภิปรายโต้แย้งจึงประกอบด้วย การนำเสนอแนวความคิดหรือแนวทางและการอภิปรายปกป้อง

1.3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวมได้อย่างเข้าใจแล้วสามารถมองเห็นระบบย่อยที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จที่ละส่วน

2. องค์กร (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง

3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) การเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากร 2) ผู้บริหาร / ผู้นำ 3) ผู้รับบริการ / ลูกค้า 4) คู่ค้า 5) พันธมิตร / หุ้นส่วน 6) ชุมชน

4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การถ่ายโอนความรู้

5. การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ 3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

เพดเลอร์ เบอร์กู๊ด และบอยเดล (Pedler, Burgoyne and Boydell, 1988 อ้างถึงใน Marquardt & Reynolds, 1994) ได้เสนอแบบจำลองบริษัทการเรียนรู้ (The Learning Company Model) ไว้ว่ามีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือบริษัทแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 11 กระบวนการ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

1.1 ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กร (Learning Approach to Strategy) ปกติแล้วบริษัทจะปรับแต่งทิศทางและกลยุทธ์ ไปในทิศทางที่เหมาะสม การก่อรูปของนโยบายและกลยุทธ์จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยในขณะเดียวกัน เสมือนเป็นการทดลองทางการบริหาร แผนธุรกิจถูกเกี่ยวข้องและปรับแต่งอยู่ตลอดเวลาที่นำไปใช้การทดลองในเรื่องเล็ก ๆ และให้มีการสะท้อนข้อมูลกัน ถูกสร้างในกระบวนการวางแผนเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2 มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative Policy Making) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการก่อตัวของนโยบายและกลยุทธ์ นโยบายมีนัยสำคัญที่มีอิทธิพลในมุมมองของการ



566071246

เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความผูกพันที่จะอยู่เหนือความแตกต่างและการทำงานที่อาจสร้างความขัดแย้งนโยบายต้องสะท้อนค่านิยมของสมาชิกทุกคนไม่ใช่แต่ของผู้บริหารระดับสูง

2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in)

2.1 การให้ข่าวสารข้อมูล (Information) ถูกใช้สำหรับการทำความเข้าใจกันไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนให้เข้าใจว่ากำลังจะไปทางไหน คนสามารถได้รับการสะท้อนข้อมูลว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจว่าธรรมชาติและนัยสำคัญของความแปรปรวนของระบบและการแปลความข่าวสารสอดคล้องกัน เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้เข้าใจว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่และการตัดสินใจที่ดีควรเป็นอย่างไร

2.2 การสร้างการตรวจสอบและควบคุม (Formative Accounting and Control) ระบบของการตรวจสอบ งบประมาณและการรายงานถูกจัดขึ้นเพื่อช่วยในการเรียนรู้ ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่รับผิดชอบทรัพยากรของตนเอง พนักงานบัญชีและการเงินมีฐานะเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ระบบควบคุมถูกออกแบบและดำเนินไปเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ระบบการเงินกระตุ้นหน่วยงานและบุคคลให้เสี่ยงกับการลงทุน

2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal Exchange) แผนกผลิตงานมองว่าแผนกอื่น ๆ เป็นลูกค้าและผู้จัดหาวัตถุดิบ ที่เจรจาและมีข้อตกลงกันเรื่องคุณภาพ ราคาและการส่งมอบ แต่ละแผนกสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าภายในเหล่านี้และยังคงตระหนักถึงความต้องการขององค์กรโดยรวมด้วยผู้จัดการกระตุ้นการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการทำสัญญา มากกว่าจะควบคุมแบบใช้อำนาจบังคับบัญชา แผนกผลิตงานสามารถพูดอย่างอิสระและตรงไปตรงมากับแผนกอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนและให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งสามารถที่จะริเริ่มด้วยตนเองได้

2.4 การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (Reward Flexibility) สมมติฐานขั้นพื้นฐานและค่านิยมภายใต้ระบบรางวัลตอบแทนถูกใช้และแบ่งปันกันในองค์กร โดยศึกษาเรื่องธรรมชาติของรางวัลอย่างลึกซึ้งและระบบรางวัลแบบมีตัวเลือก ถูกทดสอบ อภิปรายและทดลองใช้ รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้คนมีการเข้าร่วมและความคาดหวังเกี่ยวกับรางวัลแตกต่างกัน ทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดธรรมชาติและรูปแบบของระบบการให้รางวัลทั้งหมด

3. ด้านโครงสร้าง (Structures)

โครงสร้างที่กระจายอำนาจ (Enable Structure) บทบาทและอาชีพเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเป็นไปเพื่อการทดลองการเติบโตและการปรับตัว การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกใช้ในการเรียนรู้และพัฒนามากกว่าเพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ แผนกผลิตงานและ แผนกอื่นๆ ถูกมองว่าเป็นโครงสร้างชั่วคราวที่สามารถยืดหยุ่นในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง มีกฎระเบียบและ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

กระบวนการแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้บ่อย ๆ ภายหลังจากทบทวนและอภิปรายกันซึ่งเป็นการทดลองรูปแบบโครงสร้างใหม่

4. ด้านการมองภายนอก (Looking out)

4.1 พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Boundary Workers as Environmental scanner) เป็นส่วนหนึ่งของงานของทุกคนที่จะรวบรวม นำกลับมา และรายงานข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดภายนอกบริษัท การประชุมทุกครั้งในบริษัทตามปกติจะร่วมกันทบทวนว่าอะไรกำลังเป็นไปได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ มีการพบกับกลุ่มตัวแทนหรือลูกค้า ผู้จัดการ สมาชิกชุมชนและหาว่าอะไรสำคัญสำหรับเขา มีระบบและกระบวนการสำหรับแบ่งปันข้อมูลข่าวสารจากภายนอกบริษัท ได้รับความก้าวหน้าทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ การตลาด เทคโนโลยี สังคมการเมือง และแนวโน้มของโลก รวมทั้งทดสอบว่าจะมีผลกระทบต่อธุรกิจของเราอย่างไร

4.2 การเรียนรู้ข้ามองค์กร (Inter-company Learning) มีการพบกับคู่แข่งเพื่อแบ่งปันความคิดและข้อมูลข่าวสารเป็นประจำคนจากบริษัทมีความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนทางธุรกิจรวมทั้งผู้จัดการลูกค้าและคู่แข่งโดยมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ร่วมกันกับผู้จัดการ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ และมีความผูกพันในการร่วมมือกับผู้จัดการ ลูกค้า และคู่แข่งเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และตลาดใหม่ ๆ ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)

5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) ทุกคนในบริษัทจะช่วยเหลือสนับสนุนและสนใจในบทเรียน คนใช้เวลาในการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เพื่อวิเคราะห์และเรียนรู้จากบทเรียน มีทัศนคติทั่วไปของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ การพยายามเรียนรู้และทำให้ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ เมื่อคุณต้องการรู้บางสิ่งก็ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่จะถามจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ต้องการหรือได้รับความช่วยเหลือ

5.2 การพัฒนาตนเองของทุกคน (self-development for all) มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาอะไรที่ต้องการคำแนะนำที่เหมาะสมและถูกกระตุ้นให้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ทรัพยากรในการพัฒนาตนเองมีประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วย นั่นคือ มีโอกาส วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรมากที่สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ที่เปิดให้เข้าถึงได้ง่ายทั่วทั้งบริษัท การขยายตัวของความจำเป็นในการเรียนรู้ของบุคคลมาจากการประเมินผลและการวางแผนอาชีพ

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีดังต่อไปนี้



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 :thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

1. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานทุกคนในองค์กรจะมีลักษณะนิสัยที่ใฝ่รู้องค์การมีการสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กรรวมทั้งมีการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกัน ภายในองค์กร และใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน
2. โครงสร้างองค์กรมีสายการบังคับบัญชาที่น้อย ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถปรับเปลี่ยนและจัดทีมงานได้ง่ายอีกทั้ง การบริหารงานจะอิงกับสมรรถนาของพนักงานมากกว่าการอิงกับคำอธิบายรายละเอียดงาน
3. มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับล่างรวมถึงมีการมอบหมายงานและกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและดำเนินการในงานที่อยู่ในข่ายความสามารถและความรับผิดชอบทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการทำงานด้วยอีกทางหนึ่ง
4. ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์พันธกิจ วิธีการปฏิบัติงาน รวมตลอดถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้องค์การสามารถอยู่รอดไม่ว่าจะในสภาวะการณ์ใด ๆ รวมถึงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ อย่างมั่นใจ คง
5. มีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อกระตุ้นและก่อให้เกิดการแพร่กระจายของความรู้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งนับเป็นโอกาสในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันที่เกิดขึ้นในองค์กร
6. มุ่งเน้นคุณภาพของผลงานและผลิตภัณฑ์ตามความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งหมายความว่า องค์กรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป แตกต่างจากองค์กรแบบเดิม ๆ ซึ่งมักอยู่กับที่อีกทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใด ๆ ก็มักเป็นไปด้วยความยากลำบาก
7. มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เช่น การให้พนักงานทุกคนมีอิสระในการคิด การแก้ปัญหารวมถึงการตัดสินใจ โดยใช้แนวทางประชาธิปไตย อันเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมให้กับองค์กร
8. มีการทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้พนักงานรับรู้เป้าหมายร่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปลุกจิตสำนึกให้พนักงานรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น รวมถึงการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน อันจะทำให้สามารถทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามความมุ่งหมาย
9. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและทิศทางของการดำเนินงานองค์กรร่วมกันซึ่งหมายความว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 :thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

แทนที่จะมาจากการกำหนดของผู้บริหารดังเช่นในอดีต อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นในงาน

10. มีการสร้างระบบพี่เลี้ยงผู้สอนงาน และผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบทำให้พนักงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นตัวพี่เลี้ยง ผู้สอนงานหรือผู้ชี้แนะการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการสอนหรือการชี้แนะก็ตามได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและทำความรู้จักกันมากขึ้น

11. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากภายในอันหมายถึงขององค์กรเองและจากภายนอกอันหมายถึงขององค์กรอื่นรวมถึงกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี อันอาจหมายถึงการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรก็เป็นได้

12. การไม่เพิกเฉยต่อความผิดพลาด แต่จะนำมาพิจารณาและดำเนินการแก้ไขเพื่อแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า นอกจากนี้ยังพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อหารูปแบบใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งนับเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. โครงสร้าง โครงสร้างองค์กรจะมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและยังสร้างเครือข่ายข้ามขอบเขตองค์กรทั้งภายในและภายนอกให้มีความมั่นคงลักษณะเหล่านี้จะมีการส่งเสริมให้ใช้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันรวมทั้งมีการตัดสินใจความคิดเชิงระบบและการมอบหมายอำนาจ

2. ระบบข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับการรวบรวมและกระบวนการของข้อมูลข่าวสารระบบข้อมูลข่าวสารขององค์กรเรียนรู้เป็นการเตรียมพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ของระบบนี้จะทำให้เร็วและง่ายขึ้นในการจัดหาข้อมูลและทำให้เราสามารถบริหารความรู้เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการแข่งขันได้

3. การดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์รวมถึงการประเมินผลการทำงานให้รางวัลและการฝึกอบรมเป็นการออกแบบถึงการปฏิบัติการในช่วงระยะเวลาอันยาวนานและเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ซึ่งมันจะเป็นการมุ่งเน้นถึงการได้มาและการมีส่วนร่วมในทักษะและความรู้ใหม่ ๆ

4. วัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้ขององค์กรจะทำให้มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้มีจิตใจเปิดกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นคนกล้าทดลอง ค่านิยมและบรรทัดฐานเหล่านี้เป็นการวางรากฐาน ทางสังคมช่วยสนับสนุนความต้องการความสำเร็จของการเรียนรู้ทั้งยังช่วยกระตุ้นสมาชิกและแนะนำพวกเขาให้พยายามหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อลดความเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาแล้ว

5. ภาวะผู้นำขอการสอดแทรกมากที่สุดด้วยการมุ่งไปที่การปฏิรูปองค์การโดยการใช้การเรียนรู้ขององค์กร และการจัดการด้านความรู้และยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการเรียนรู้มีการส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร รวมไปถึงการมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรเรียนรู้นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังต้องส่งเสริม และผลักดันบรรยากาศแห่งการร่วมมือให้เกิดขึ้น



566071246

ในองค์กร ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและเข้มแข็งก็จะสามารถแสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

วิจารณ์ พานิช (2550) ได้เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาวิธีทำงาน และระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างศาสตร์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรนั้น รวมทั้งการสร้างคน ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร หรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กร จะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่าง ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กร ในลักษณะที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้ การสร้างคนเพื่อให้ความรู้และทักษะอันเกี่ยวกับงานขององค์กรและมีเจตคติ โลกทัศน์ วิธีคิด ในลักษณะ “บุคคลรอบรู้” (earning person) รวมทั้งมีทักษะของการเป็นบุคคลเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ประหยัดพลังงาน เพราะมีความสามารถในการรวมพลังในองค์กร และดึงดูดพลังจากภายนอกองค์กรเข้ามาใช้ในการสร้างผลลัพธ์ขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสร้างสรรค์องค์กร โดยการผลิตผลงาน สร้างศาสตร์ และสร้างคน องค์กรแห่งการเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกองค์กรอย่างชาญฉลาด องค์กรแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำทั้งในหมู่บุคลากร และระหว่างองค์กรกับภายนอกทำให้เกิดแนวคิด หลักการ ทฤษฎี การบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น การบริหารการเปลี่ยนแปลง การจัดการคุณภาพ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน การจัดการความรู้ ฯลฯ องค์กรและหน่วยงานรวมทั้งสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงตระหนักถึงการใช้การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นต้น ทูมมนุษย์ ให้เกิดทักษะและประสบการณ์มีความชำนาญเชี่ยวชาญเกิดทุนความรู้สร้างค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักสำคัญ 5 ประการ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคคลรอบรู้ ได้แก่

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) การคิดเชิงระบบเป็นหลักการที่สำคัญที่สุดในหลัก 5 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ เป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยงมองภาพรวมคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองในปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้าง ในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน (Pattern) มากกว่าภาพเป็นจุด ๆ (Events) การคิดเชิงระบบ จะเน้นมุมมองแบบเป็นวงจรไม่ใช่มุมมองเชิงเส้นตรง สัจธรรม 3 ประการ แห่งระบบ หรือ อาจเรียกว่า ภาษาแห่งระบบ 3 ประการ เป็นเรื่องของผลป้อนกลับ หรือ feedback



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ซึ่งผู้คิดเชิงระบบจะต้องเข้าใจ เพื่อไม่ให้อ่านระบบผิดพลาดและก่อปัญหาขึ้น หรือที่สำคัญกว่าสำหรับสร้างสิ่ง มหัศจรรย์จากการลงแรงเพียงเล็กน้อย เข้าไปในระบบที่มีการป้อนกลับแบบเสริมแรง (Reinforcing Feedback) หรือประหยัดทรัพยากร ไม่ใส่ลงไปในระบบที่มีการป้อนกลับเชิงลบเพื่อสร้างสมดุล (Balancing Feedback) ในจุดที่ใกล้ สมดุลย์อยู่แล้ว และเข้าใจสภาพที่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในระบบจะต้องรอเวลาช่วงหนึ่งจึงจะเห็นผล

2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) องค์กรเรียนรู้ เกิดจากบุคคลเรียนรู้ จำนวนหนึ่งมาทำงานร่วมกัน ถ้าไม่มีบุคคลเรียนรู้ จะไม่มีทางเกิดองค์กรเรียนรู้ขึ้นได้ แต่ในทางตรงกันข้ามการมีบุคคลเรียนรู้หลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกัน ก็ไม่ใช่ว่าจะเกิดองค์กรเรียนรู้เสมอไปยังจะต้องมีเครื่องมือสร้างความเป็นหนึ่งเดียว หรือความสามัคคีของบุคคลเรียนรู้เหล่านั้น ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไป มนุษย์เป็นผู้ที่มีความฉลาดหรือสติปัญญาสูงสุด แต่มนุษย์โดยทั่วไปไม่มีความชำนาญในการดึงศักยภาพของตนออกมาใช้ มักใช้ศักยภาพของตนเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดทักษะเชิงกระบวนการที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต ยิ่งถ้าเป็นผู้บริหารหรือนักจัดการก็จะต้องเรียนรู้ทักษะในการทำให้เพื่อนร่วมงานมีทักษะแห่งการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิตเช่นเดียวกันด้วยการสร้างพลังแห่งตนเกิดจากการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่เป็นการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับบุคคลผู้นั้น

3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) บุคคลเรียนรู้จะต้องรู้จักวิถีคิด และมีวิถีคิดที่ถูกต้อง รู้จักวิถีคิดหลาย ๆ วิธีสำหรับใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน รวมทั้งมีวิธีสร้าง แบบจำลองความคิด ที่ถูกต้อง สำหรับทำให้ตนเองไม่ตกเป็นทาสของความคิดผิด ที่ปิดกั้นศักยภาพในการเป็นบุคคลเรียนรู้แบบจำลองความคิดอาจเป็นเรื่องของการตีตราในลักษณะที่ฝรั่งเรียกว่า generalization แบบจำลองความคิดอันเลื่องชื่อในทางการบริหาร คือ ทฤษฎีเอ็กซ์ กับทฤษฎีวาย ทฤษฎีเอ็กซ์ มาจากแบบจำลองความคิดว่ามนุษย์มีลักษณะขี้เกียจ คอยแต่จะหาโอกาสเบี่ยงงาน ส่วนทฤษฎีวายมาจากแบบจำลองความคิดว่ามนุษย์มีพื้นฐานดี รักดี อยากรประสบความสำเร็จในชีวิต จะเห็นว่าแบบจำลองความคิดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอย่างมากมาย แบบจำลองความคิดที่ถูกต้อง เป็นบ่อเกิดของพลังในการเป็นบุคคลเรียนรู้ ความเข้าใจอิทธิพลของแบบจำลองความคิด ทำให้เราเข้าใจผู้อื่น เข้าใจความหลากหลายของความคิด และสามารถใช้พลังของความหลากหลายในการเรียนรู้ และในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นเรื่องของการร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะทำให้องค์กรมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานในลักษณะทุ่มเทใจ เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ กระทบความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กร วิสัยทัศน์ร่วมไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจ แล้วทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจนทุกคนเห็นพ้องต้องกัน โดยที่วิสัยทัศน์



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกันทั้งหมด กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง และวิสัยทัศน์ร่วมก็มีความชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ คล้ายกับวิสัยทัศน์เป็นสิ่งมีชีวิต เป็นเครื่องมือสร้างความกระตือรือร้นสร้างพลังร่วม อย่างไม่มีสิ้นสุด การกำหนดวิสัยทัศน์มีได้ 2 แนว แนวแรกเป็นการเปรียบเทียบกับภายนอกองค์กร แนวที่สอง เป็นการเปรียบเทียบภายใน ซึ่งเป็นการทำให้ดีกว่าเดิม การไปสู่ความเป็นเลิศ การมีเป้าหมายไปสู่ความสมบูรณ์แบบหรือดีเลิศ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเป็นเครื่องมือให้คนในองค์กรมีมุมมองระยะยาว เกิดแรงบันดาลใจร่วมกัน และเกิดการทุ่มเทใจร่วมกัน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยพลัง 2 ส่วน คือ พลังความสามารถเฉพาะตัวของสมาชิกองค์กร กับพลังกลุ่มที่เกิดจากการเสริมแรงในการเรียนเป็นทีมและทำงานเป็นทีม องค์กรโดยทั่วไปสมาชิกมีการทำงานโดยมีเป้าหมายไปคนละทิศละทาง ทำให้พลังความสามารถเฉพาะตัวหักล้างกันเองบ้าง เสริมกันบ้าง หรือนำไปสู่เป้าหมายคนละเป้าหมายบ้างทำให้องค์กรขาดพลัง ขาดประสิทธิภาพ มีผลงานน้อย หรือผลงานไม่มีคุณภาพ แต่ถ้าองค์กรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม จะเกิดพลังแห่งการเสริมแรงทำงานมุ่งเป้าไปในทางเดียวกัน มุ่งมั่นผลสำเร็จอันเดียวกัน เข้มทิศดังกล่าว คือ วิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น และพันธกิจในสภาพดังกล่าว องค์กรและสมาชิกขององค์กรยังคงดำรงความแตกต่างหลากหลายอยู่ แต่ใช้พลังทั้งหมดมุ่งเป้าไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น และพันธกิจร่วมกัน จึงเกิดพลังจากการเสริมแรงได้ อย่างไม่น่าเชื่อ พลังแห่งการเสริมแรงจะไม่เข้มแข็งมาก หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่างหลากหลายนี่คือ คุณค่าของความแตกต่างหลากหลายต่อการสร้างพลังร่วมให้แก่องค์กร การเรียนเป็นทีมและทำงานเป็นทีมหมายความว่าสมาชิกของทีมมีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระเป็นตัวของตัวเองไปพร้อม ๆ กับมีความต้องการพึ่งพาเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักว่าถ้าเรียนรู้หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผลน้อย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็นทีมตนเองจะเรียนรู้หรือผลิตผลงานได้มากกว่าหลัก 5 ประการ นี้เกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาศัยพลังแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มพลังแห่งการมองภาพรวม มองความเชื่อมโยง มองความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัต มองอนาคตมองเชิงบวก มองเห็นสภาพความเป็นจริง มองแบบไม่ยึดติดลดอัตรา มองที่ประโยชน์หรือความมุ่งมั่นเพื่อส่วนรวมหรือคุณค่าอันยิ่งใหญ่ และอาศัยพลังแห่งทักษะของการเรียนรู้ร่วมกันการเปลี่ยนสภาพหรือสิ่งที่ดูเสมือนเป็นจุดอ่อนหรือปัญหาให้กลายเป็นจุดแข็งเป็นโอกาสหรือพลัง

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) เป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์กรการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและผลักดันสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การที่จะก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเริ่มต้นที่บุคลากรในองค์กรเป็นอันดับแรก ระดับต่อมา นำความรู้มาพัฒนาให้เป็นทักษะในการ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

มองเห็นระบบองค์กรที่ใหญ่ขึ้น มีแบบแผนความคิด นอกจากนี้ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) มีผลการวิจัยยืนยันน่าเชื่อถือ มีกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมการในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาศึกษาและทำการวิจัยกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน เป็นการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอและยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะความสามารถ เห็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงเห็นความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ที่พึงเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น ตอบตนเองได้แท้จริงแล้วตนต้องการสิ่งใด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ระดับสูงของบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับความสามารถของคนที่สูงที่สุดในงานที่ตนรับผิดชอบ การฝึกฝนการอบรมด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นและเกิดความรอบรู้ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะส่งผลต่อองค์กร เพราะองค์กรจะเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่มีการเรียนรู้เท่านั้น

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) บุคคลหรือสมาชิกขององค์กร เป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้คนที่มี ความรอบรู้ แห่งตนจะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่เขาต้องการได้อย่างต่อเนื่อง จากกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คนที่มีความสามารถและทักษะในการสร้างสรรค์เชิงรุก (Proactive) ที่สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าคนทั่วไปในเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ และการเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก

วีรุธ มาฆะศิรานนท์ (2545) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) โดยจะต้องอาศัยวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่ชัดเจน เกี่ยวกับอนาคตที่ตนเองคาดหวังไว้พร้อมทั้งมีแรงมุ่งมั่นสร้างสรรค์ใฝ่ดีต่อการที่จะลงมือทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ส่วนตนนั้นโดยต้องพยายามหลีกเลี่ยงความล้มเหลวเสมอ ๆ นอกจากนี้แล้ว ก็จะต้องมีการใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจ ตลอดจนมีการใช้จิตใต้สำนึกในการทำงานได้อย่างชำนาญอย่างที่สุด

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2545) การทำงานหนึ่งใดหรือการจัดการสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะต้องอาศัยความรู้จำนวนมากกว่าจะเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ คือ ต้องมีความรู้ทั้งในทางการบริการและวิชาชีพ และไม่ใช่แค่รู้อย่างเดียว ต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์ด้วยถึงจะจัดการได้และการจะจัดการ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ได้ดีเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับระดับและแก่นสาระของความรู้ในงาน คน เงินและเครื่องมือ เครื่องมือ ฯลฯ ความชำนาญในงานหรือที่เรียกว่า ทักษะ หมายความว่า ความรู้ความเข้าใจในแง่ของเทคนิคหรือกระบวนการของงาน

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความรอบรู้แห่งตนมีคุณลักษณะร่วมกัน ดังนี้

1. การมีความตระหนักรู้ถึงเป้าประสงค์ที่อยู่เบื้องหลังวิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนเอง
2. มีทัศนคติในการมองภาวะความเป็นจริงในปัจจุบันอย่างเป็นมิตรไม่ใช่ศัตรู
3. มีการเรียนรู้ถึงวิธีการรับมือและทำงานร่วมกับพลังของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
4. มีการแสวงหาค้นคว้าความเป็นจริงอย่างต่อเนื่องลึกซึ้งและมีความถูกต้องมากขึ้น
5. มีสำนึกแห่งการเชื่อมโยงกับผู้อื่นและกับสรรพชีวิต แต่ไม่ละทิ้งคุณลักษณะพิเศษของตนเอง
6. มีสำนึกของการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างสรรค์ที่ใหญ่กว่าที่พวกเขาสามารถมีอิทธิพลแต่ไม่มุ่งหวังไปควบคุม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2544) ได้กล่าวถึงลักษณะของความรอบรู้แห่งตนประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมั่นว่า วิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนเองมีความสำคัญ โดยที่วิสัยทัศน์เป็นงานสำคัญที่จำเป็นต้องทำ ไม่ใช่เป็นแค่ความคิดที่ดีเท่านั้น
2. มองความจริงและความขัดแย้งในมิติต่าง ๆ ว่าเป็นพันธมิตรไม่ใช่ศัตรู
3. เรียนรู้ที่จะรับรู้และรับมือไม่ใช่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยพยายามพิจารณาโอกาสจากอุปสรรค
4. มีความกระตือรือร้น ช่างสังเกต และตั้งคำถาม ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นและเข้าใจสิ่งที่เป็นอยู่จริงชัดเจนขึ้น
5. ชอบติดต่อสื่อสารเข้ากับผู้อื่นได้และมีความเข้าใจในตนเอง
6. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่มีกระบวนการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์โดยที่เขาสามารถมีอิทธิพลต่อทิศทางของกลุ่มได้แต่ไม่ใช่การควบคุมหรือจัดการอย่างเบ็ดเสร็จ

ชวินท์ ธรรมนันท์กุล (2540) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง การมุ่งมั่นสร้างสรรค์ความรู้ความชำนาญให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญาและอารมณ์โดยคนในองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ต้องสร้างสภาวะกดดันในการทำงานเล็กน้อยเพื่อให้ถึงวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง ความสามารถควบคุมตนเองได้ สามารถฝึกตัวเองให้เป็นคนที่เปิด เปิดการเรียนรู้ เป็นคนที่สามารถแยกเรื่องเล็กที่มีสาระไม่สำคัญออกไปได้ มีความสามารถทำเรื่องใหญ่ ๆ เพื่อให้ชีวิตมีค่า สามารถใช้ความท้าทายหรือปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวก

สรุปได้ว่า ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านของตนเอง และการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การมีแบบแผนความคิด เป็นความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงาน องค์กร หรือธุรกิจของตนเอง รับรู้สภาพของตนและหน่วยงานแล้วปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเอง การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมาย หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการมีแบบแผนความคิด ดังนี้

พิชาย รัตนติลภ ญ ภูเก็ต (2552) ได้กล่าวถึงแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ไว้ว่าแบบแผนทางความคิดที่อยู่ลึกในระดับฐานคติ เป็นภาพภายในจิตเกี่ยวกับวิธีการดำเนินของโลกรอบนอก ภายในจิตจะจำกัดวิธีคิดและวิถีปฏิบัติของมนุษย์ให้อยู่ในกรอบที่พวกเขา ค้นเคย เหตุผลที่แบบแผนความคิดอ่าน มีอิทธิพลสูงต่อสิ่งที่มนุษย์กระทำ เพราะว่าแบบแผนความคิดอ่าน มีผลต่อวิธีการมองโลกบุคคลสองคนที่มีแบบแผนความคิดอ่านแตกต่างกัน เมื่อสังเกตการณ์เดียวกัน จะอธิบายแตกต่างกัน เพราะว่าพวกเขามองรายละเอียดแตกต่างกันนั่นเอง

ณัฐพันธ์ เขจรินทร์ (2544) ได้กล่าวถึงแบบแผนทางความคิด (Mental Model) ไว้ว่า คือ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ และทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม แบบแผนทางความคิดเริ่มต้นขึ้นด้วยการมองภาพของตนเองก่อน หรือการสร้างวิสัยทัศน์ของตน (Personal Vision) คือ การพยายามค้นหาตัวเองและนำมาพิจารณา รวมทั้งความสามารถที่จะรักษาสภาพการเรียนรู้และสร้างสมดุลระหว่างสิ่งที่เรากำลังค้นหา

วีรจ มาฆะศิริรานนท์ (2545) ได้กล่าวถึง แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ไว้ว่า เป็นการฝึกตนเองให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา สามารถมองเห็นโอกาสที่แตกต่างจากผู้อื่น ช่วยให้เกิดความคิดที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งที่เรากำหนดไว้โดยไม่รู้ตัวและที่สำคัญจะเกิดการยอมรับว่า “ในโลกนี้ อะไร ๆ ก็เปลี่ยนแปลงได้ทั้งนั้น” จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาและคิดวิเคราะห์ในหลาย ๆ แง่มุมทุก ๆ กรณีอย่างมีเหตุมีผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ไว้ว่า คือ รูปแบบทางความคิดที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเรื่อง ต่าง ๆ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม แบบจำลองความคิดเริ่มต้นขึ้นด้วยการมองภาพของตนเองก่อน คือ การพยายามที่จะค้นหาตัวเองและนำมาพิจารณา รวมทั้งความสามารถที่จะรักษาสภาพการเรียนรู้



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

และสร้างสมดุลระหว่างสิ่งที่กำลังค้นหา โดยใช้ความคิดวิจารณ์ญาณที่ถูกต้องสมเหตุสมผล เพื่อประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป

ซัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548) ได้กล่าวถึง แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) หมายถึง มุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับโลกที่ได้รับแรงเสริมจากโครงสร้างประสบการณ์วัฒนธรรม ระบบความเชื่อ ต้นแบบมโนภาพนั้นนำทางให้ผู้คนตัดสินใจและใช้เป็นกลไกที่เป็น กรอบความคิดและความ เป็นไปได้ต่าง ๆ ต้นแบบมโนภาพเป็นการประมวลไว้ด้วยค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติ และข้อตกลง เบื้องต้น ต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ได้กล่าวถึง แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ว่าเป็นแบบแผนทางจิตใจในการอธิบายหรือแม้แต่จินตนาการสิ่งต่าง ๆ ที่มี อิทธิพลต่อการเข้าใจโลกและกำหนดการปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ การมองโลกที่แยกส่วนเป็นอิทธิพลของ การคิดในยุคอุตสาหกรรม ในองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชามากมายทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ทำให้แต่ละคนรับรู้และเข้าใจโลกในองค์กรและงานที่ทำอยู่เพียงแค่ส่วนเดียว โดยไม่สามารถ เชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ซึ่งหมายถึงการจำกัดความรับผิดชอบ ทั้งในการเรียนรู้ และปฏิบัติสิ่งที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำวันของตนด้วย รวมทั้งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ไม่เข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและผู้แก้ปัญหาด้วย กลับโทษว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้อื่น ทำให้นำมาซึ่งความ ขัดแย้งที่รุนแรงยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ การทำให้คนมีแบบแผนความคิดอ่านที่มอง โลกตามความเป็นจริงได้นั้น มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญ และตั้งคำถาม

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) ได้กล่าวถึงการพัฒนาแบบแผน ความคิดอ่าน สามารถทำได้โดยการพัฒนาทักษะการไตร่ตรอง (Reflection Skills) กับทักษะการสืบถาม (InquirySkills)

1. ทักษะการไตร่ตรอง เป็นการทำให้กระบวนการทางความคิดของเราช้าลงเพื่อว่า เราสามารถตระหนักรู้ได้ว่าแบบแผนความคิดอ่านของเราก่อรูปขึ้นมาได้อย่างไรและวิธีการที่แบบ แผนความคิดอ่านมีอิทธิพลต่อการกระทำของเราในส่วนทักษะการสืบถามเกี่ยวกับวิธีการที่เราใช้ในการ ปฏิบัติระหว่างเรามีปฏิสัมพันธ์แบบซึ่งหน้ากับผู้อื่น โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับประเด็นที่ซับซ้อนและ มีความขัดแย้งกันทักษะการไตร่ตรองเริ่มต้นจากการที่หนึ่งการตระหนักถึงการด่วนสรุป ข้อมูล รูปธรรมหรือประสบการณ์ไปสู่แนวคิดเชิงนามธรรม โดยปกติจิตของมนุษย์มีความเคลื่อนไหวรวดเร็ว ดุจความเร็วแสงแต่น่าเสียดายสิ่งเหล่านี้กลับทำให้การเรียนรู้เกิดช้า เพราะเมื่อเราด่วนกระโดดไปสู่ ข้อสรุปเชิงนามธรรมเราไม่เคยคิดที่จะทดสอบมัน กลายเป็นว่าฐานคติได้รับการปฏิบัติเหมือน ข้อเท็จจริง ประการที่สอง การใช้สดมภ์ช่วย ใช้สำหรับการมองแบบแผนความคิดอ่าน ของเรา ปฏิบัติงานในสถานการณ์หนึ่ง ๆ การใช้สดมภ์ช่วยจะเปิดเผยให้เห็นถึงฐานคติที่ซ่อนเร้น และวิธีการที่



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

เราจัดการสถานการณ์เพื่อหลีกเลี่ยงความคิดและความรู้สึกที่แท้จริงซึ่งทำให้เรา ตระหนักถึงจุดอ่อน และความคิดที่เป็นปัญหาของเราได้อย่างชัดเจน

2. ทักษะการสืบถาม เป็นการพยายามแสวงหาความเข้าใจในฐานคิดและจุดยืนของ คู่สนทนา คู่แข่ง คู่ค้า ผู้รับบริการ หรือประชาชนทั่วไปที่เข้ามาใช้บริการจากองค์กร โดยปกติมนุษย์ มีแนวโน้มที่อภิปรายสนับสนุนความคิดของตนเองโดยไม่สนใจไต่ถามความคิดและจุดยืนของผู้อื่น ซึ่ง จะทำให้ไม่สามารถเจรจาหาทางออกที่สร้างประโยชน์ร่วมกัน ได้ทักษะการสืบถามเป็นการพัฒนา กรองแห่งจิตให้มีความเปิดเผยและเปิดกว้างมากขึ้น โดยการฟังผู้อื่นและเข้าใจผู้อื่นให้มากขึ้นเพื่อ แสวงหาข้อตกลงที่สมประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องการพัฒนากรอบแห่งจิตที่มีประสิทธิผล คือ การ สร้างความสมดุลระหว่างการสืบถามและการพูดแสดงความคิดและจุดยืนของตนเอง เพราะจะทำให้คู่ สนทนาเข้าใจเราและขณะเดียวกันเราก็เข้าใจเขาด้วย

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง กระบวนทัศน์ ซึ่งเป็นวิธีคิดอย่างหนึ่ง หรือเป็นกระจกส่องมองการคิด มีวิธีการที่จะทำให้คนเข้าใจหรือจำเรื่องราว ต่าง ๆ ได้ง่าย บุคคลที่เรียนรู้ต่างก็จะมีแบบแผนการคิดเฉพาะตน ซึ่งแบบแผนการคิดของคนอาจจะ ไม่คงที่ เพราะมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการมีแบบแผนการคิดที่ต่างกันจะทำให้เกิดความรู้ที่ แตกต่างและมากขึ้นเมื่อนำความรู้หรือมุมมองที่มีมาแลกเปลี่ยนกัน และทำให้เกิดความชื่นชมซึ่งกัน และกัน ทำให้เกิดคุณค่าในองค์กรมากยิ่งขึ้น

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551) การมีแบบแผนความคิด หมายถึง สมาชิกในองค์กรมี แบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนก แยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะ ปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจใน วิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือวิธีการที่จะตอบสนองความ เปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร รับรู้สภาพความจริงของตนเองและองค์กร ปรับเปลี่ยน เพื่อสิ่งที่ศึกษาในแต่ละสถานการณ์ มีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการ มองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างทัศนคติของความคิดร่วมกันอย่าง มีความยึดมั่น ของคนในองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้นทุก ๆ คนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าที่ไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมอีก ดังนี้



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) วิสัยทัศน์ร่วมเกิดจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ดังนั้นองค์กร ควรส่งเสริมให้สมาชิกองค์การสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเอง หากบุคคลากรไม่มีวิสัยทัศน์ของตนเองสิ่งที่เกิดขึ้น คือ พวกเขาปรับเอาวิสัยทัศน์ของใครบางคนเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องของการยอมตามที่ไม่มีความผูกพันขณะที่บุคคลที่มีทิศทางของตนเองสามารถร่วมกับผู้อื่นในการสร้างทิศทางและวิสัยทัศน์ร่วมกันได้การเป็นนายแห่งตนจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งสิ่งนี้ไม่ใช่เป็นเพียงแต่วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแต่เป็นความผูกพันต่อสัจธรรมและความเครียดเชิงสร้างสรรค์

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2548) ได้ให้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า เป็นศัพท์เฉพาะศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารที่บัญญัติขึ้นจากคำว่า “Vision” ในภาษาอังกฤษ ซึ่งตามความหมายทั่วไปแปลว่าการเห็นหรือภาพ แต่ในทางการบริหาร วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ไกลที่สุด และชัดที่สุด การมองเห็นที่ว่ามีไม่มองเห็นด้วยสายตาแต่เป็นการมองเห็นด้วยปัญญา วิสัยทัศน์จึงเป็นจินตภาพหรือภาพเสมือนจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า วิสัยทัศน์จะประกอบด้วยมุมมองภาพใน 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ภาพอนาคตที่ปรารถนาจะเกิดขึ้น
2. ภาพอนาคตที่น่าจะเกิดขึ้น โดยดูแนวโน้มจากข้อมูลในอดีตและปัจจุบันว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใดในอนาคต
3. ภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นจริงจากการทำนายหลังจากศึกษาแนวโน้มของข้อมูลในอดีตและปัจจุบันแล้ว

อนิวัช แก้วจำนง (2551) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง มุมมองที่เป็นภาพรวมขององค์การที่ต้องมองไปในอนาคตว่า ควรอยู่ในสภาพอย่างไร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) หมายถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นองค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันนำพาองค์การไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2544) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม คือ การมองภาพรวมความต้องการในอนาคต มีความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ตรงกัน ภายใต้วัตถุประสงค์คุณค่า ภารกิจอย่างเดียวกันทั้งองค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่แท้จริง ที่ไม่ใช่เป็นเพียงคำกล่าวหรือข้อความที่กล่าวออกมาอย่างลอย ๆ ด้วย ถ้อยแถลงวิสัยทัศน์จะทำให้บุคคลมีความสนใจที่จะเรียนรู้ซึ่งมิใช่เรียนรู้เพราะถูกสั่งให้ปฏิบัติแต่เป็นเพราะเขาต้องการกระทำ

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม คือ มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งวิวัฒนาการมาจากความเข้าใจพันธกิจขององค์การ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) คือ การทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ทุกคนมีความผูกพัน เนื่องจากเห็นว่าได้สะท้อนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของพวกเขา การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ

1. กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรควิสัยทัศน์ของตน
2. พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร
3. สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันมากที่สุดเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุม

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ (2543) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีภาพของอนาคตร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันและเข้าร่วมในพันธกิจ การฝึกฝน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมตามหลักการนี้ผู้นำขององค์กรจะต้องเปิดใจกว้างที่จะไม่เผด็จการในเรื่องความคิดของสมาชิกในองค์กร

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2543) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึงภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นต่อภาวะผู้นำทุกคนเป็นพลังขับเคลื่อนในการกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดรวมพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ผู้นำต้องพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะตนขึ้นมาก่อนจากคุณค่าส่วนบุคคลความห่วงใย ให้ความสำคัญกับสิ่งใดจากการคิดได้ คิดเป็นจากนั้นก็ขยายฝัน คิดตั้ง ๆ แบ่งปันให้ผู้อื่นได้รู้ ได้เข้าใจ เห็นคล้ายตามด้วยการสื่อสาร โนมิน่าว ทำให้คำพูดหรือภาพนั้นเดินได้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่มีการแบ่งปันกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์กร โนมิน่าวให้ปฏิบัติร่วมกัน ไปในทิศทางที่ทำให้ภาพวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมาในลักษณะของปฏิบัติการในเชิงรุก มีใจหรือตามแก้ไข

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีมุมมองระยะยาวร่วมกันทำให้สามารถลดความแตกต่างที่ไม่สำคัญออกไปและจะช่วยให้ลดการทะเลาะเบาะแว้งได้มาก เพราะต้องการบรรลุเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เป็นการรวมใจเป็นหนึ่งเดียวเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการสร้างข้อตกลงที่ต้องทำให้ได้เป็นความเชื่อมั่นร่วมกัน หากคนในองค์กรมีความเชื่อมั่นในเรื่องที่มีความสำคัญร่วมกันแล้วก็จะทำให้องค์กรมีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สิริกัญจน์ จิระสาคร (2553) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคคลมีส่วนร่วมในการคิดที่ร่วมกันในการพัฒนาองค์กร ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างทัศนคติความร่วมมือกันของคนในองค์กร โดยการสร้างข้อตกลงที่มีความเชื่อมั่นร่วมกัน การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร



566071246

4. การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก สมาชิกจะต้องเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุป เพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เกิดเป็นพลังร่วมและเป็นการใช้พลังงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่มีการสูญเสีย เมื่อทีมมีความเชื่อมโยงและมีทิศทางร่วมกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันพลังงานของปัจเจกบุคคลก็จะสอดประสานกันขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2549) ได้กล่าวถึงความหมายของ ทีม คือ คณะบุคคล หรือกลุ่มคนที่ทำงานภายในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2551) ได้ให้ความหมายของ ทีม คือ กลุ่มคนทำงานที่มีอยู่ในองค์การต่าง ๆ เป็นกลุ่มคนทำงานที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะเรียกว่า “ทีมงาน” หรือ “คณะทำงาน” ย่อมมีความหมายเหมือนกัน

วีรจ ฆาตะศิริรานนท์ (2545) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุก ๆ ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคี ขยันคิด ขยันเรียนรู้และขยันทำ โดยใช้เทคนิคของการเสวนา การอภิปราย การบริหารทีมงานและการบริหารโครงการเข้ามาช่วย ซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอดอัจฉริยภาพระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่าย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) จะเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้เกิดการแตกแขนงทางความคิด

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมี 3 มิติ คือ การคิดประเด็นที่ซับซ้อนด้วยกัน การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานกันและบทบาทของสมาชิกของทีมในการสนับสนุนทีม อื่น ๆ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ การสนทนาและอภิปราย การเรียนรู้จริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ

दनัย เทียนพุด (2543) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ทีมที่อาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานในกลุ่มคนที่มาจากหลากหลายฝ่ายงาน และทีมเรียนรู้ที่เก่ง คือ ทีมที่เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมาชิกขององค์กรขยายขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพเพื่อ



566071246

สร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่องด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการทำงานที่แต่ละคนจะแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานและทำงานด้วยกันแบบเปิดเผยเพื่อบรรลุถึงระดับความรู้ความสามารถใหม่ในองค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เป็นทีมเป็นวินัยที่เกี่ยวกับสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีม เป็นการกระทำที่ต่อเนื่องเป็นกระบวนการของการจัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ไปในแนวทางเดียวกัน เป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งทีสมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

เกษกานดา คงวีเลิศ (2557) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในทุก ๆ รูปแบบ ทั้งที่อยู่ในห้องฝึกอบรมและในสถานที่ทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้มีการสร้างคนที่มีศักยภาพและมีความสามารถในลำดับรุ่งเรือง ๆ ลงไปให้เก่งขึ้นเป็นลำดับตามรอยของผู้นำในทีม นั้น ๆ สิ่งสำคัญ คือ ทีมแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยสารสนเทศเพื่อการทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่มาจากฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ทีมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต้องเป็นทีมที่เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและวิธีคิด ส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่จะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดความหมายไว้อีกหลายประการ ดังนี้

วิกรณ์ รัชชปวงชน (2551) ได้ให้ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบ คือ การคิดอย่างมีหลักการและเหตุผลในการจัดระเบียบข้อมูลหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ให้มีแบบแผนหรือกระบวนการที่ชัดเจน

วิกรณ์ รัชชปวงชน (2551) ได้ให้ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบไว้ว่า หมายถึง การคิดในเชิงองค์รวมหรือภาพรวมโดย ตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์ และมีหน้าที่เชื่อมกันอยู่ในลักษณะที่เรียกว่า “ระบบ” (Systems) ซึ่งแตกต่างจากองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มิได้มีความสัมพันธ์ต่อกัน ที่เรียกว่า “กอง หรือทับถม” (Heap)



566071246

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) ได้กล่าวถึง การคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกรอบแนวความคิด เป็นองค์ความรู้และเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้พิจารณาแบบแผนองค์รวมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และช่วยให้ค้นหาวิธีการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึง การคิดเชิงระบบหรือการคิดอย่างเป็นระบบว่าเป็นหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด โดย ระบบ คือ ส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องเนื่องกันในส่วนใหญ่จะสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีผลต่อส่วนใหญ่โดยเฉพาะในเรื่องของความคิดที่เป็นระบบ เนื่องจากองค์การในปัจจุบันจะมีลักษณะการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่มีขอบเขตการดำเนินงานที่ชัดเจน การที่จะพิจารณาข้อมูลเพียงส่วนเดียวของระบบอาจทำให้ผู้พิจารณามองไม่เห็นภาพรวม ซึ่งจะทำให้มองปัญหาไม่ออก หรือแก้ปัญหาได้ไม่สมบูรณ์โดยจะต้องสามารถมองภาพรวมขององค์การว่าเป็นระบบ ๆ หนึ่ง จึงจะทำให้้องค์การพัฒนาไปได้

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) การคิดอย่างเป็นระบบมีหลักว่าปัญหานั้นเป็นวัฏจักร กล่าวคือ ปัญหาทุกวันนี้ย่อมเป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหาที่ผิดพลาดของเมื่อวานนี้โดยการมองโลกแบบแยกส่วน จึงทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่และยิ่งเราสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงลบมากขึ้นเท่าใด ระบบก็ยิ่งสร้างผลกดดันเชิงลบกลับมาเพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่หากเราผลักดันให้เกิดการแก้ปัญหาโดยวิธีการเชิงบวกมากขึ้นเท่าใดก็จะทำให้ระบบตอบสนองกลับมาด้วยผลในเชิงบวก ซึ่งทำให้การแก้ปัญหาอย่างสมดุลและสร้างสรรค์มากขึ้นเท่านั้น เพราะความจริงแล้วพฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางที่ตีก่อนที่จะแย่งลงเพราะถูกระทบจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงลบ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาอย่างง่ายโดยใช้วิธีเดิมซ้ำอีกเพราะเชื่อว่าเป็นวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและเคยใช้ได้ผลมาแล้วนั้นเนื่องจากเหตุและผลบางที่ไม่สอดคล้องกันเหมือนเดิมเสมอไปหากเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่ที่แตกต่างกันดังนั้นการแก้ปัญหาแบบเชิงลบ ซึ่งหมายถึงการรักษาเยียวอาการที่เกิดขึ้นแล้วขององค์การ อาจทำให้อาการทรงตัวไว้ไม่หลุดไปกว่าเดิมชั่วคราวแต่จะทำให้เกิดอาการเรื้อรังจนไม่สามารถแก้ไขได้ วิธีการแก้ปัญหาเชิงรุก ซึ่งหมายถึงการป้องกันหรืออาจต้องตัดเนื้อร้ายที่เป็นอุปสรรคของการแก้ปัญหาทิ้งไปอาจจะดีกว่า อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยมุมมองแบบแยกส่วน แม้ว่าจะเร็วกว่าแต่อาจจะทำให้เกิดการชะงักของระบบทั้งหมด หรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นอีก ทำให้แทนที่จะแก้ปัญหาได้เร็วกลับช้ากว่า เพราะต้องแก้ปัญหาที่เพิ่มมากขึ้นไปอีก ดังนั้นการแก้ปัญหาแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญและวางแผนในระยะยาว ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลทั้งหมดได้ในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยสามารถสร้างผลที่ยิ่งใหญ่ได้

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) การมองโลกแบบองค์รวมหรือการคิดอย่างเป็นระบบได้นั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจในหลายด้าน เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต เพราะหากไม่มีการคิดอย่างเป็นระบบแล้ว คนก็มองไม่เห็นว่าคุณจะต้องทำอะไร



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ในระยะ ยาวไปทำไมไม่เข้าใจว่ามันจะย้อนกลับ มาส่งผลกระทบต่อตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบได้อย่างไร ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อที่จะแก้ปัญหาในระยะยาว

มาร์คอต (Marquard, 1996) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง โครงร่าง แนวทางความคิดแบบหนึ่ง สำหรับทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจนและยังเป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยงมองภาพรวมหรือภาพจากความคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผนมากกว่าภาพเป็นจุด ๆ

ชัยฤทธิ์ โภธิสุวรรณ (2543) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง กรอบแนวคิด องค์ความรู้ และเครื่องมือที่ช่วยให้การคิดมีความสมบูรณ์สอดคล้องกับโครงสร้างที่ชัดเจนจึงจะทำให้สามารถพิจารณาการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การมองเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ปัจจัยต่าง ๆ มองเห็นภาพรวมของระบบและแยกย่อยไปที่แต่ละจุดของระบบได้ เห็นถึงความซับซ้อนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนเหล่านั้นที่เป็นปฏิสัมพันธ์ที่เคลื่อนที่ไปตามกาลเวลาและบริบทที่เปลี่ยนแปลง ไม่หยุดนิ่งเป็นพลวัต

สิริกัญจน์ จิระสาคร (2553) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดของบุคคลในแต่ละบุคคลมีวิถีคิดในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งทำให้เข้าใจได้ด้วยตนเอง ด้วยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันสอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

พิชาย รัตนดิลล ฤกษ์ (2552) ได้กล่าวถึงลักษณะของความคิดเชิงระบบ ไว้ว่า ความคิดเชิงระบบเป็นหลักการสำหรับการมองภาพในองค์รวม เป็นกรอบคิดในการมองปฏิสัมพันธ์ระหว่างสรรพสิ่งที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เป็นการพิจารณาถึงแบบแผนของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะมุ่งไปที่จุดใดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่หยุดนิ่งความคิดเชิงระบบมีความจำเป็นต่อความเข้าใจโลกที่มีความซับซ้อน ยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นยุคที่มนุษย์มีความสามารถในการสร้างข้อมูลข่าวสารได้มากกว่าที่จะดูดซับ มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันเป็นเครือข่ายที่ซับซ้อนจนยากที่ใครผู้ใดผู้หนึ่งจะจัดการได้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเป็นตัวอย่างของการแตกสลายของระบบ อาทิปัญหาโลกร้อน การค้ายาเสพติดระหว่างประเทศการค้ามนุษย์ เป็นต้น ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่เกิดจากสาเหตุหลายประการที่มีความเชื่อมโยงเช่นเดียวกันกับการล่มสลายขององค์การบางแห่งทั้งที่มีบุคลากรที่ชาญฉลาดและมีผลิตภัณท์ที่สร้างสรรค์แต่กลับไม่สามารถบูรณาการการทำงานที่นั้นให้สอดคล้องประสานกัน เพื่อสร้างเป็นผลิตภาพในองค์รวมได้จึงทำให้องค์การไม่สามารถดำรงอยู่ได้



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการมองเห็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้าง สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง

2.7 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เพื่อกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 แห่ง และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 แห่ง ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตชั้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) รวมทั้งมด 225 แห่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 3 เขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รับผิดชอบดูแล 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านแพรก อำเภอมหาราช อำเภอบางปะหัน อำเภออุทัย อำเภอวังน้อย อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอภาชี และอำเภอพระนครศรีอยุธยา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รับผิดชอบดูแล 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไกร อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอผักไห่ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอเสนา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 รับผิดชอบดูแล 2 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อมูลพื้นฐานการศึกษา

- | | | |
|---|-----------------------|----------------------|
| 1. สถานศึกษา | จำนวน 335 โรงเรียน | จำแนกตามขนาดโรงเรียน |
| - ขนาดเล็ก (นักเรียน 1- 120 คน) | | จำนวน 163 โรงเรียน |
| - ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 600 คน) | | จำนวน 157 โรงเรียน |
| - ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 – 1,500 คน) | | จำนวน 12 โรงเรียน |
| - ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป) | | จำนวน 3 โรงเรียน |
| 2. นักเรียน | จำนวน 36,189 คน | |
| 3. ห้องเรียน | จำนวน 1,890 ห้องเรียน | |

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4,475 คน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 ข้อ 11 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้ (1) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. ออกศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของ กศจ. และ ตามที่ กศจ. มอบหมาย (2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ (3) สั่งการ กำกับ ดูแลเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (4) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา (5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ (6) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (7) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ หรือ หน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (9) ส่งเสริมและประสานงาน การศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา (10) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน (11) ปฏิบัติ ภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการ ประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

พันธกิจ

1. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 และมี อัตลักษณ์ของชาวอยุธยา
3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการ แข่งขัน
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม
เป้าประสงค์



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

1. หน่วยงานมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา การวิจัย เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. หน่วยงานทางการศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2. พัฒนากำลังคน การวิจัยเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

5. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2.8 งานวิจัยวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยต่างประเทศ

คลอว์ฟอร์ด (Crawford, 2004) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา การปฏิบัติ และความเชื่อในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อในการปฏิบัติตามหลักการ 5 ประการ ของครูใหญ่แต่ละคน เป็นการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ดีเพื่อการพัฒนา และทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความยั่งยืน แนวคิดทั่วไปที่พบเพิ่มเติมคือ การใช้ข้อมูลอย่างจริงจังเพื่อนำไปสู่กระบวนการการเปลี่ยนแปลง ความต้องการทีมงานที่มีภาวะผู้นำของโรงเรียนเพื่อจะส่งเสริมครูให้นำไปสู่การปฏิรูป และความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่เน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลง ความยากลำบากที่พบคือ การไม่มีเวลา การมีขอบเขตจำกัด และบุคคลในแผนกซึ่งไม่มีส่วนในแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้

แกรนเดอร์ (Gradner, 1993) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ภาคปฏิบัติในโรงเรียนของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า มีกลุ่มหนึ่งไม่ได้รับรู้ว่าโรงเรียนของพวกเขาได้ให้การสนับสนุนในเรื่องการได้มาซึ่งความรู้แห่งตน การเรียนรู้ของทีม หรือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในโรงเรียนนี้ไม่มีตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับโอกาสในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ เช่น การสำรวจแบบแผนความคิดอ่าน และการมีมุมมองอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารโรงเรียนนี้เป็นที่ชื่นชอบได้รับความเคารพ และสนับสนุนโดยทั่วไป อย่างไรก็ตามเขาไม่สามารถที่จะสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

โรงเรียนของตนแก่บุคลากร เพื่อให้พวกเขาปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างแท้จริงเขาไม่ได้จัดให้มี โอกาสเหล่านั้นเพียงแค่อีเมลข่าวสารข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากร ในขณะที่บุคลากรของโรงเรียนกลุ่มที่สองรับรู้ ว่า โรงเรียนของพวกเขาได้ให้การสนับสนุนในเรื่องการ ได้มาซึ่งความรู้แห่งตนการเรียนรู้ของทีม และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมบุคลากร โดยปกติมีการสำรวจแบบแผนความคิดอ่าน และในการอภิปรายของพวกเขาสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่เป็นระบบ ผู้บริหารนี้เป็นที่ชื่นชอบได้รับความเคารพ และการสนับสนุนจากบุคลากร

มากิ (Maki, 2003) ได้ศึกษาเรื่องโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ครูชาวญี่ปุ่นเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับการสอนมาก่อนอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลักที่กระทำโดยครู ลักษณะเฉพาะขององค์กรทำให้การเรียนรู้ของครูง่ายขึ้น และค่านิยมที่ผูกติดกับการเรียนรู้ของครูมีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ลักษณะเฉพาะซึ่งเป็นคำจำกัดความขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูใช้การเรียนรู้โดยการทดลองเป็นเครื่องมือหลักในการเรียนรู้การทำงานและใช้โครงสร้างการทำงานหลายรูปแบบในการจัดการการทำงานของพวกเขา ผลการวิจัยยังได้พรรณนาถึงลักษณะเฉพาะ ของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของครู ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้เปลี่ยนลำดับไปตามเส้นทางอาชีพของพวกเขาใน 4 ขั้นตอน คือ ประสบการณ์ในการทำงานโดยการมอบหมายงานในหลาย ๆ หน้าที่การทํ้า การนิเทศ และการทำงานเป็นประจำในงานด้านบริหารของโรงเรียนขั้นตอนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการเลือกวิธีการในการเรียนรู้ ในขั้นตอนแรกครูพอใจการปรึกษากับเพื่อนร่วมงานในขั้นตอนที่ 2 และ 3 ครูปฏิบัติโดยการศึกษาด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ในขั้นตอนสุดท้ายครูแสดงให้เห็นถึงการขอคำปรึกษากับคณะผู้บริหารของโรงเรียนมากขึ้น การเติบโตส่วนบุคคลและการแก้ปัญหาเป็นเป้าหมายการศึกษาที่สำคัญที่สุด และไม่มี ความเข้าใจที่ถูกต้องแน่นอนว่าคนหนึ่งเรียนรู้ได้อย่างไร

บูฟอร์ด (Buford, 2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความมีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ : การศึกษาหลักฐานร่องรอยความเที่ยงตรงของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับตัวแปรภายในบริบทขององค์กร เพื่อประเมินว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งเสริมระดับความสอดคล้องระหว่างการรายงานตนเองกับการรายงานของบุคคลอื่นและเพื่อสำรวจว่าความฉลาดทางอารมณ์มีผล โดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหาร และภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

เอลลิงเกอร์ (Ellinger, 2000) ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อผลงานขององค์กร โดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Watkins and Marsick จำนวน 7 มิติ ตัวแปรตามใช้ตัวแปรทางด้านผลงานขององค์กร ใช้ตัวแปร ที่เป็นส่วนของการเงินและผลงานที่มีใช้ทางการเงิน ได้แก่ คำนวณความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร เครื่องมือวิจัยใช้แบบวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

Dimensions of the learning organization questionnaire ของ Watkins and Marsick สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ก็คาโนนิคอล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์กรทุกตัวแปร

คิง (King, 1999) ได้ศึกษาการวัดระดับความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถาบันการศึกษา โดยใช้นักศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเป็นประชากร สำหรับกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรการเตรียมเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษา จำนวน 89 คน พบว่า คะแนนของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่กำลังปฏิบัติงาน มีความฉลาดทางอารมณ์ด้าน การรับรู้ทางอารมณ์ ด้านการปรับอารมณ์และคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ทั้งหมด มีนัยสำคัญอยู่ในระดับสูง เพศมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้ทางอารมณ์ ซึ่งเพศหญิงมีคะแนนนัยสำคัญสูงกว่าเพศชาย โดยใช้คะแนนเป้าหมายเป็นเกณฑ์อายุมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดการอารมณ์ โดยผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีคะแนนสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการศึกษานี้ โดยการวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์นี้ จะวัดจากหลาย ๆ มาตรการ (Multifactor Emotional Intelligence Scale) และวัดจากการบ่งชี้ว่าองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น อายุ เพศ ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ และประวัติทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์

สุทาร์โส (Sutarso, 1999) ได้ศึกษาผลของเพศและเกรดเฉลี่ยที่มีต่อความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Inventory) กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนระดับอาชีวศึกษา จำนวน 138 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์พหุตัวแปร มีตัวแปรตาม คือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 3 องค์ประกอบ คือ การช่วยเหลือผู้อื่น การรับรู้ตัวเอง และการจัดการกับอารมณ์ และตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เพศ และเกรดเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า เพศมีผลต่อความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพศหญิงมีคะแนนด้านการช่วยเหลือผู้อื่นและการรับรู้ตนเองสูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศต่อองค์ประกอบด้านการจัดการกับอารมณ์ส่วนผลของเกรดเฉลี่ยที่มีต่อความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 องค์ประกอบ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมนฮาร์ท (Menhart, 1998) ได้ศึกษาผลของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับคะแนนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 4 ประการ คือ ความเห็นอกเห็นใจ การจัดการควบคุมอารมณ์ การรอคอยผลเลิศและการสร้างความประทับใจ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี 116 คน มีโครงสร้างสถานการณ์ให้เหมือนกับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคะแนนการสัมภาษณ์



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ของผู้บังคับการกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ ผู้นำที่มีเชาวน์อารมณ์สูงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ส่วนหนึ่งของเชาวน์อารมณ์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้น คือ ความสามารถในการจัดการกับความเครียด ความกดดัน และความต้องการสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างดี

เบอร์เนท (Bernet, 1996) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์กับสุขภาพจิต ความพอใจ ความคิดสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพที่อบอุ่น เขากล่าวว่า เชาวน์อารมณ์เป็นความสามารถในการประมวลการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของความรู้สึกอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งมีส่วนช่วยก่อให้เกิดอารมณ์และพฤติกรรมที่ตอบสนองที่เหมาะสมและรวดเร็ว ถ้าปราศจากความสามารถในการประมวลการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของความรู้สึก จะมีผลทำให้การตอบสนองต่อความรู้สึกเป็นไปได้ช้าลงและไม่เหมาะสม จากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์อย่างมากกับสุขภาพจิต ความพอใจ ความคิดสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพที่อบอุ่น ผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การนำความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึกของตนมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการตอบสนองต่อบุคคลอื่น ๆ โดยมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Social Intelligence) เป็นพื้นฐาน ซึ่งทั้งสองอย่างนี้จัดเป็นมิติหนึ่งของเชาวน์อารมณ์ และยังได้พบว่า ความสามารถในการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกอย่างรวดเร็ว มีส่วนช่วยในการฟื้นฟูสภาพของตนเอง (Self Healing)

สแตมป์เบิร์ก (Sternberg, 1996) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย Yale ศึกษาเรื่อง Successful Intelligence เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient) และการประสบความสำเร็จโดยทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจากบริษัทต่าง ๆ รวม 500 บริษัท พบว่า เชาวน์ปัญญาสามารถอธิบายถึงการประสบความสำเร็จในการทำงานได้น้อยมาก ความเฉลียวฉลาดหรือเชาวน์ปัญญาเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า บุคคลมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ในระดับหนึ่ง แต่เชาวน์ปัญญาไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญเพียงปัจจัยเดียวที่จะสามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จของบุคคลได้ Practical Intelligence ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับเชาวน์อารมณ์ นับว่า เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จอย่างหนึ่ง และในบางกรณีก็อาจจะสำคัญกว่าเชาวน์ปัญญาด้วย

โซลเลอร์ และอเลอบาดี้ (Sollero and Aliabadi, 1993) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 178 คน นำมาวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่จะส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการควบคุม



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ตนเอง ความสามารถในการตระหนักและรับรู้เหตุการณ์ และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองและผู้อื่น พบว่า บทบาทของนักศึกษาที่เป็นเพศหญิง มีคะแนนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง ความสามารถในการตระหนักและรับรู้เหตุการณ์ และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองและผู้อื่นสูงกว่านักศึกษาที่เป็นเพศชาย และผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ผลของการศึกษาสามารถนำไปใช้ให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า จากการทบทวนวรรณกรรมจากต่างประเทศ จากทั้งเอกสาร ตำราทางวิชาการ บทความทางวิชาการ และวิทยานิพนธ์ทางสังคมศาสตร์จากหลายหน่วยงานของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับฉลาดทางอารมณ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรที่เหมาะสมกับผู้บริหารโรงเรียน มาใช้ในการวิจัยกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2.8.2 งานวิจัยในประเทศ

สุนิสา ม้วยจิ้น (2563) การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยส่งเสริมในด้านการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการวางแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และการเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินการ ได้โดยการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานแก้ไข



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ปัญหาแบบสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี พร้อมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

มาลัยพร สาวิสัย (2563) วิจัยทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.48 + .65**X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = .68**Z$ ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้ทัศนคติ มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถอธิบายให้บุคคลอื่นเข้าใจได้ง่ายและมีเป้าหมายชัดเจน

กนกพร โพธิมณี (2562) ได้การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้นโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง และ 3) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านแบบแผนทางความคิด ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้สถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งปฏิรูปองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทการ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

เปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ความก้าวหน้าทาง วิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1 บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากข้อค้นพบงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า จากการสอบถามครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันในเรื่องของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยการปรับพฤติกรรมของผู้บริหารให้เป็นแบบฉบับมากขึ้น มีการอำนวยความสะดวก สร้างรูปแบบทางความคิดบวก จะส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำในตัวบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

อชิรญาณ์ คชาบาล (2560) การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุชิต สุขกลี (2560) การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1 บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการเปรียบเทียบ พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่าง



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

เป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนค่านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบข้อมูลที่เป็นข้อสังเกตในด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

ไพลิน บุญนา (2559) ได้ศึกษา ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากกว่าการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุจิตรา วรพุด (2555) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารจากสถานศึกษา 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อังคณา รัตนเศวตสรณ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของผู้บริหารในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กับอุตสาหกรรมขนาดกลาง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารของอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 108 คน และผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดกลางในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 65 คน รวมทั้งหมด 173 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณสมบัตินิสัยบุคลิกของผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่และขนาดกลาง ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน 2) คุณสมบัตินิสัยบุคลิกของผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่และขนาดกลาง ด้านเพศ อายุ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาอุปสรรคไม่แตกต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการพัฒนาอุปสรรค

ธานี มาลาศรี (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ตามลำดับ และครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะ และไม่มีวิทยฐานะ มีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ศศิธร ศิริพัฒน์โกศล (2553) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิศา วันตา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก หากจำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน โดยโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์มาก มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์น้อย หากจำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ด้านความรอบรู้แห่งตนกับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนประถมศึกษา มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขยายโอกาส



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

และหากจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการเรียนรู้เป็นทีม ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธรรมรัตน์ ธรรมพุทธรังค์ (2551) ได้การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ จำแนกตามเพศไม่มีความแตกต่างกัน ตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ใน ระดับปานกลาง

ธนนชัย พรมงูษา (2551) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมสามารถดำเนินการได้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถดำเนินการได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โอภาศ วุฒิสเลลา (2550) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความจำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา และนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

พระนครศรีอยุธยา จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร โดยมีการสังเคราะห์องค์ประกอบทางอารมณ์ ได้ 5 องค์ประกอบ คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น และได้สังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ 5 องค์ประกอบ คือ ความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17



GRAD VRU

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4,475 คน จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 335 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 367 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) ซึ่งรายละเอียดการคำนวณขนาดกลุ่ม ปรากฏดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ N = จำนวนประชากร ทั้งหมด 4,475 คน

e = ความผิดพลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 0.05

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{4,475}{1+4,475(0.05)^2} \\ &= 367.18 \\ &\approx 367 \end{aligned}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 367 คน

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา แบ่งได้เป็น 3 ขนาด

- ขนาดเล็ก (1- 120 คน)
- ขนาดกลาง (121 - 500 คน)



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

GRAD VRU

- ขนาดใหญ่ (501 คนขึ้นไป)
 - 2. สุ่มสถานศึกษาร้อยละ 50 ของจำนวนสถานศึกษาแต่ละขนาดที่มีทั้งหมด
 - 3. สุ่มครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาแต่ละขนาดตามสัดส่วนของประชากรได้
- กลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู
ขนาดเล็ก	163	1,240	81	102
ขนาดกลาง	157	2,436	79	200
ขนาดใหญ่	15	799	8	65
รวม	335	4,475	168	367

ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2562)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1993) โดยมี 5 ระดับ โดยให้ความหมาย ดังนี้

5 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด

- 4 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับ มาก
- 3 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับ น้อย
- 1 หมายความว่า เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของเนื้อหาจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องตามนิยามศัพท์ครอบคลุมตัวแปรที่จะศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้วนำเสนอประธานกรรมการการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนด้านภาษา

3.3.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำมาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างความมุ่งหมายของการวิจัยกับข้อความถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อความในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า จากข้อความทั้งหมดจำนวน 49 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 แสดงว่า แบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.3.4 ขอเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของข้อความถาม แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการประเมินความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)



566071246

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) การแปลความหมายระดับความเชื่อมั่น

มากกว่า 0.9 ดีมาก

มากกว่า 0.8 ดี

มากกว่า 0.7 พอใช้

มากกว่า 0.6 ค่อนข้างพอใช้

มากกว่า 0.5 ต่ำ

น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 0.5 ไม่สามารถรับได้

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 โดยตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ เท่ากับ 0.97 และตอนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 0.98

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลทำวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียนที่ต้องการเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

3.4.3 กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง 367 คน คิดเป็น 100 % ตรวจสอบและตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วบรรยายประกอบตาราง

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการหาค่าเฉลี่ย



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

(\bar{X} : Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation) ซึ่งมีเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีเกณฑ์วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549)

0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

r มีค่าเป็น บวก หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

r มีค่าเป็น ลบ หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางผกผันและทดสอบความมี

นัยสำคัญด้วยสถิติ t-test

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.1.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน



566071246

3.6.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

3.6.2.2 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ด้วยสถิติ t-test



GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t –distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F –distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าโดยรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของโดยรวมกำลังสอง (Mean Squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (probability)
Sig.	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาการมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังในตารางที่ 2



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ตารางที่ 2 ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	193	52.59
ระดับปริญญาโท	172	46.87
ระดับปริญญาเอก	2	0.54
รวม	367	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	48	13.08
5 - 10 ปี	98	26.70
มากกว่า 10 ปี	221	60.22
รวม	367	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)	102	27.79
สถานศึกษาขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 - 500 คน)	200	54.50
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 501 คนขึ้นไป)	65	17.71
รวม	367	100.00

จากตารางที่ 2 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 52.59 ระดับปริญญาโท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 46.87 ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.22 คน ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 คน ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.08 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.79 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ปรากฏดังในตารางที่ 3-11

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
การรู้จักอารมณ์ตัวเอง	3.93	0.72	มาก
ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง	3.98	0.73	มาก
ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง	3.95	0.80	มาก
ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้	3.81	0.85	มาก
ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.99	0.78	มาก
รวม	3.93	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้าน
ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.73) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.72)

GRAD VRU

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง โดยภาพรวมและรายข้อ

การรู้จักอารมณ์ตัวเอง	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ของตนเอง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	3.91	0.56	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้สาเหตุสิ่งทำให้เกิดอารมณ์ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	3.89	0.56	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยในตนเอง	3.84	0.65	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของ ตนเอง ยอมรับอารมณ์ของตนเอง	3.98	0.57	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงพฤติกรรมของตนเองได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.02	0.54	มาก
รวม	3.93	0.72	มาก

จากตารางที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้จักอารมณ์
ตัวเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเชื่อมั่นในคุณค่า
ของตนเอง ยอมรับอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้ถึง
จุดเด่นและจุดด้อยในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.65)

GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถบริหารจัดการอารมณ์
ของตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ

ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านควบคุมสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นและแรงกระตุ้นภายในได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.60	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.57	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.57	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิธีการจัดการอารมณ์ได้เหมาะสม	3.94	0.55	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.97	0.59	มาก
รวม	3.98	0.73	มาก

จากตารางที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิธีการจัดการอารมณ์ได้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ

ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	3.85	0.61	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างพลังและผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.83	0.61	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีมุมมองในการปฏิบัติงานที่ดี	3.97	0.64	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	4.09	0.61	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.03	0.62	มาก
รวม	3.95	0.80	มาก

จากตารางที่ 6 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างพลังและผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถการรับรู้อารมณ์ของ
ผู้อื่นได้ โดยภาพรวมและรายข้อ

ความสามารถการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านความสามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76	0.63	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้ถึงความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	0.62	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติกับบุคลากรด้วยความ ห่วงใยต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.67	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเข้าใจความแตกต่างระหว่าง บุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.64	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมและสนับสนุนความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	3.86	0.67	มาก
รวม	3.81	0.85	มาก

จากตารางที่ 7 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถการรับรู้
อารมณ์ของผู้อื่นได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ
พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมและสนับสนุนความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง
เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน
ปฏิบัติกับบุคลากรด้วยความห่วงใยต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา
($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านความสามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ความคิด
และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการจัดการ
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยภาพรวมและรายข้อ

ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะทางสังคมในการสร้าง เครือข่ายสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา	4.14	0.57	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างสัมพันธ์ภาพกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ	3.98	0.64	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.59	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการในการแก้ปัญหา	3.94	0.60	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่ ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์	3.89	0.64	มาก
รวม	3.99	0.77	มาก

จากตารางที่ 8 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการ
จัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณา
แต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะทางสังคมในการสร้างเครือข่าย
สัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.57) รองลงมา
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง
เหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่
ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์	สถานศึกษาขนาดเล็ก			สถานศึกษาขนาดกลาง			สถานศึกษาขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การรู้จักอารมณ์ตัวเอง	3.67	0.66	มาก	4.16	0.52	มาก	3.89	0.79	มาก
ความสามารถบริหารจัดการ อารมณ์ของตนเอง	3.85	0.61	มาก	4.15	0.51	มาก	3.94	0.82	มาก
ความสามารถสร้างแรงจูงใจ ที่ดีให้แก่ตนเอง	3.79	0.58	มาก	4.16	0.63	มาก	3.90	0.90	มาก
ความสามารถรับรู้อารมณ์ ของผู้อื่นได้	3.69	0.67	มาก	4.09	0.66	มาก	3.72	0.94	มาก
ความสามารถในการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.94	0.50	มาก	4.20	0.55	มาก	3.91	0.89	มาก
รวม	3.79	0.51	มาก	4.15	0.53	มาก	3.87	0.81	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.61) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.66) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.63) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.66) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.89) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบผลลาทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ผลลาทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
1. การรู้จักอารมณ์ตัวเอง (n = 367)					
ระหว่างกลุ่ม	5.142	2	2.571	5.111*	.007
ภายในกลุ่ม	102.114	365	.503		
รวม	107.257	367			
2. ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (n = 367)	2.295	2	1.148	2.195	.114
ระหว่างกลุ่ม	106.122	365	.523		
ภายในกลุ่ม	108.417	367			
รวม					
3. ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง (n = 367)	5.645	2	1.739	2.738	.067
ระหว่างกลุ่ม	143.527	365	.635		
ภายในกลุ่ม	149.172	367			
รวม					
4. ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (n = 367)					
ระหว่างกลุ่ม	5.645	2	2.822	3.992*	.020
ภายในกลุ่ม	143.527	365	.707		
รวม	149.172	367			
5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (n = 367)	3.314	2	1.657	2.809	.063
ระหว่างกลุ่ม	119.778	365	.590		
ภายในกลุ่ม	123.092	367			
รวม					
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.713	2	1.856	3.665*	.027
ภายในกลุ่ม	102.820	365	.507		
รวม	106.533	367			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความแตกต่างกัน และรายด้านมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง และด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่

ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง	\bar{X}	ขนาดของสถานศึกษา		
		สถานศึกษาขนาดเล็ก	สถานศึกษาขนาดกลาง	สถานศึกษาขนาดใหญ่
ขนาดของสถานศึกษา		3.67	4.16	3.89
สถานศึกษาขนาดเล็ก	3.67		0.49*	0.22
สถานศึกษาขนาดกลาง	4.16			0.28
สถานศึกษาขนาดใหญ่	3.89			
ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น	\bar{X}	ขนาดของสถานศึกษา		
		สถานศึกษาขนาดเล็ก	สถานศึกษาขนาดกลาง	สถานศึกษาขนาดใหญ่
ขนาดของสถานศึกษา		3.69	4.09	3.72
สถานศึกษาขนาดเล็ก	3.69		0.40	0.03
สถานศึกษาขนาดกลาง	4.09			0.37*
สถานศึกษาขนาดใหญ่	3.72			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการรู้จักอารมณ์ตัวเอง จำแนกตาม

ขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ตนเอง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง และเมื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

ตอนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปรากฏดังในตารางที่ 12-19

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ความรอบรู้แห่งตน	4.03	0.78	มาก
การมีแบบแผนความคิด	3.90	0.83	มาก
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.94	0.84	มาก
การเรียนรู้เป็นทีม	3.97	0.86	มาก
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.91	0.81	มาก
รวม	3.95	0.54	มาก

จากตารางที่ 12 องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.81) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา
ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยภาพรวมและรายข้อ

ความรอบรู้แห่งตน	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้น เพิ่มพูนศักยภาพตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.07	0.56	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา อารมณ์	4.08	0.58	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา	4.04	0.61	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน	3.99	0.62	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.95	0.61	มาก
รวม	4.03	0.78	มาก

จากตารางที่ 13 องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาด้านความรอบรู้แห่งตน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา อารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้น เพิ่มพูนศักยภาพตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมและรายข้อ

การมีแบบแผนความคิด	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเข้าใจความคิดของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา	3.86	0.62	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับรู้สภาพความจริงของตนเองและสถานศึกษา	3.89	0.62	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	3.99	0.62	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำความรู้ มุมมองของบุคลากรที่แตกต่างกันมาอภิปราย วางแผนความคิดแลกเปลี่ยนร่วมกัน	3.86	0.63	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจำแนก แยกแยะความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.87	0.63	มาก
รวม	3.90	0.83	มาก

จากตารางที่ 14 องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาด้านการมีแบบแผนความคิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับรู้สภาพความจริงของตนเองและสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเข้าใจความคิดของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมและรายข้อ

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น ข้อตกลง โดยการสร้างร่วมมือกันของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	0.64	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมของสถานศึกษา	3.95	0.64	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะโน้มน้าวความคิดของ บุคลากรในการปฏิบัติร่วมกันให้สอดคล้องกับทิศทางและ เป้าหมายของสถานศึกษา	3.93	0.61	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันกับสถานศึกษา	3.92	0.63	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับ สถานศึกษาจนทำให้สถานศึกษามีพลังเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	3.98	0.62	มาก
รวม	3.94	0.84	มาก

จากตารางที่ 15 องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยาด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.84)
เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับ
สถานศึกษาจนทำให้สถานศึกษามีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.62)
รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมของ
สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการส่งเสริมให้
ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ

การเรียนรู้เป็นทีม	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชามีการเพื่อพัฒนาความรู้	3.93	0.65	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะความรู้และวิถีคิดหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ	3.98	0.64	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาทักษะความรู้ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาศักยภาพร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.63	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายสถานศึกษา	3.94	0.68	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีจุดมุ่งหมายในปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ในแนวทางเดียวกัน	3.99	0.64	มาก
โดยรวม	3.97	0.86	มาก

จากตารางที่ 16 องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาด้านการเรียนรู้เป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีจุดมุ่งหมายในปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ในแนวทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะความรู้และวิถีคิดหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชามีการเพื่อพัฒนาความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมและรายข้อ

การคิดอย่างเป็นระบบ	ค่าสถิติ (n = 367)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์ และปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผล ร่วมกันของผู้ได้บังคับบัญชา	3.98	0.58	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นปัญหาและแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานโดยการพิจารณาความสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ ของระบบ	3.91	0.61	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านหาความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่าง เหตุและผลในการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่มีแบบแผน	3.85	0.60	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบ ต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกระบวนการ เปลี่ยนแปลง	3.89	0.63	มาก
โดยรวม	3.91	0.81	มาก

จากตารางที่ 17 องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลร่วมกันของผู้ได้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นปัญหาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยการพิจารณาความสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ ของระบบ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษาของท่านหาความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างเหตุและผลในการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่มีแบบแผน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.60)



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ความความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	สถานศึกษาขนาดเล็ก			สถานศึกษาขนาดกลาง			สถานศึกษาขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความรอบรู้แห่งตน	3.85	0.54	มาก	4.20	0.63	มาก	3.99	0.87	มาก
การมีแบบแผนความคิด	3.66	0.68	มาก	4.10	0.63	มาก	3.86	0.92	มาก
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.83	0.57	มาก	4.11	0.63	มาก	3.89	0.96	มาก
การเรียนรู้เป็นทีม	3.94	0.60	มาก	4.15	0.66	มาก	3.88	0.97	มาก
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.85	0.53	มาก	4.11	0.58	มาก	3.83	0.93	มาก
โดยรวม	3.83	0.52	มาก	4.14	0.58	มาก	3.89	0.90	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับความองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.54) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.68) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.63) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.96) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	SS	df	MS	F	Sig.
ความรอบรู้แห่งตน (n = 367)					
ระหว่างกลุ่ม	2.681	2	1.340	2.226	.111
ภายในกลุ่ม	122.207	365	.602		
รวม	124.888	367			
การมีแบบแผนความคิด (n = 367)					
ระหว่างกลุ่ม	4.006	2	2.003	2.940	.055
ภายในกลุ่ม	138.287	365	.681		
รวม	142.293	367			
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (n = 367)					
ระหว่างกลุ่ม	2.288	2	1.144	1.643	.196
ภายในกลุ่ม	141.350	365	.696		
รวม	143.637	367			
การเรียนรู้เป็นทีม (n = 367)					
ระหว่างกลุ่ม	2.701	2	1.350	1.852	.160
ภายในกลุ่ม	148.004	365	.729		
รวม	150.705	367			
การคิดอย่างเป็นระบบ (n = 367)					
ระหว่างกลุ่ม	3.038	2	1.519	2.361	.097
ภายในกลุ่ม	130.585	365	.643		
รวม	133.623	367			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.710	2	1.355	2.216	.112
ภายในกลุ่ม	124.148	365	.612		
รวม	126.858	367			

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กร
แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา ปรากฏดังในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ด้าน	ความรอบรู้ แห่งตน	การมีแบบ แผน ความคิด	การมี วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	การ เรียนรู้ เป็นทีม	การคิด อย่างเป็น ระบบ	รวม
การรู้จักอารมณ์ตัวเอง	.810**	.831**	.796**	.756**	.766**	.830**
ความสามารถบริหาร จัดการอารมณ์ของ ตนเอง	.801**	.794**	.771**	.752**	.762**	.813**
ความสามารถสร้าง แรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง	.840**	.835**	.853**	.819**	.798**	.870**
ความสามารถรับรู้ อารมณ์ของผู้อื่น	.825**	.880**	.874**	.859**	.840**	.897**
ความสามารถในการ จัดการความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	.875**	.908**	.902**	.870**	.881**	.929**
รวม	.895**	.917**	.907**	.876**	.874**	.937**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
โดยภาพรวมและรายคู่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า
ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ .937 ซึ่งมีความสัมพันธ์



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

กันในระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น
กับการมีแบบแผนความคิด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .908 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ
ด้านความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองกับการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .752



GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง

ผลการศึกษาคงการแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรอบรู้แห่งตน รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นทีม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ตนเอง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง และครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมและรายคู่ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ .937 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามผลการวิจัยที่พบและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนมองว่าผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา มีการเข้าใจตนเองและผู้อื่นสามารถแยกแยะได้ รู้จักควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผล มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่นรักษาสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการสภาวะอารมณ์หรือการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบของตนเองให้สามารถเผชิญอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ โดยมีพื้นฐานการควบคุมตนเอง ความสามารถในการรับรู้เข้าใจความรู้สึกและแรงผลักดันของตนเอง รู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยในตนเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ยอมรับของตนและแสดงพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม มีการจัดการตนเองที่ดี โดยมีความสามารถในการปรับตัว มีสุขภาพจิตดี ยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีเทคนิคการจัดการอารมณ์ได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำความเข้าใจยอมรับอารมณ์และจัดการสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกรักของตนเองมาสร้างเป็นพลังในการกระทำต่าง ๆ มองโลกในแง่ดีไม่ยึดติดกับผลประโยชน์หรือตำแหน่งมุ่งสู่เป้าหมายไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักสังเกตความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ให้โอกาสและตระหนักถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีทักษะทางสังคมที่สามารถสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเข้าใจมีความยืดหยุ่นสถานการณ์ และสามารถแก้ปัญหา สามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสอดคล้อง ธีรรัตน์ รัชมี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนมองว่าผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา มองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกฝนอบรมตนเอง ด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านของตนเอง และการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น มีความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร รับรู้สภาพความจริงของตนเองและองค์กร ปรับเปลี่ยนเพื่อสิ่งที่ศึกษาในแต่ละสถานการณ์ มีการแบ่งปันความคิดเห็นจากการอยู่ร่วมกัน ซึ่งการมีแบบแผนการคิดที่ต่างกันจะทำให้เกิดความรู้ที่แตกต่างและนำความรู้ มุมมองมาแลกเปลี่ยนกัน มีการจำแนก แยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและ



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร โน้มน้าวให้ไปในทิศทางปฏิบัติร่วมกัน มีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากร มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะทำให้องค์กรมีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลในองค์กร มีการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีม จัดแนวคิดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ในแนวทางเดียวกัน มีการมองเห็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับสุทธยา อร่ามรัตน์ (2562) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า

1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ การรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักอารมณ์ตนเอง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง และครูมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารแต่ละคนมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านในเรื่องของการรู้จักอารมณ์ตัวเอง ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง ความสามารถการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้เข้าใจตนเองและผู้อื่น โดยสามารถแยกแยะมีการจัดการของตนเอง รู้จักควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผล มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่นรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้วยการจัดการสภาวะต่าง ๆ ของตนเอง มีการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบของตนเองให้สามารถเผชิญอุปสรรคข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกพร โพธิมณี (2562) ได้การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาจันทบุรี พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาด



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้นโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารในองค์กรที่ดี มีการจัดการพื้นฐานทางความคิดที่เป็นระบบในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร สร้างศักยภาพในเชิงปฏิบัติ เพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้า ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทักษะระหว่างกันและมีความตระหนักที่จะร่วมมือกันคิดหาวิธีการแนวทางในการนำเอาองค์ความรู้ที่มีมาต่อยอดใช้ประโยชน์ให้เกิดกับองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุมนงา ทายุกอ (2557) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า จำแนกตามตัวแปร เพศ และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในการนี้อาจจะเป็นไปได้ด้วยการที่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน

5.2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น การใช้ความฉลาดทางอารมณ์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ค่อนข้างมีความสำคัญในการตัดสินใจและแก้ปัญหา โดยผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง มีการรับรู้เข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นสามารถแยกแยะจัดการอารมณ์ของตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนอย่างมีเหตุผล มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่นรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการจัดการสภาวะอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพื้นฐานการควบคุมอารมณ์ความสามารถในการรับรู้เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและแรงผลักดันของตนเอง รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ มีความสามารถในการปรับตัว มีสุขภาพจิตดี ยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีเทคนิคการจัดการอารมณ์ได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำความเข้าใจยอมรับอารมณ์และจัดการสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกของตนเองมาสร้างเป็นพลังในการกระทำต่าง ๆ มองโลกในแง่ดีไม่ยึดติดกับผลประโยชน์หรือตำแหน่ง มุ่งสู่เป้าหมายไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักสังเกตความ



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ให้โอกาสและตระหนักถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะทางสังคมที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ มีความยืดหยุ่นสถานการณ์และสามารถแก้ปัญหา สามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างศักยภาพในเชิงปฏิบัติ เพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้า ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทักษะระหว่างกันและมีความตระหนักที่จะร่วมมือกันคิดหาวิธีการแนวทางในการนำเอาองค์ความรู้ที่มีมาต่อยอดใช้ประโยชน์ให้เกิดกับองค์กร ทั้งด้านความรู้แห่งตน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีแบบแผนความคิด มีความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร รับรู้สภาพความจริงของตนเองและองค์กร ปรับเปลี่ยนเพื่อสิ่งที่ศึกษาในแต่ละสถานการณ์ มีการแบ่งปันความคิดเห็นจากการอยู่ร่วมกัน ซึ่งการมีแบบแผนการคิดที่ต่างกันจะทำให้เกิดความรู้ที่แตกต่างและนำความรู้มุมมองมาแลกเปลี่ยนกัน มีการจำแนก แยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะทำให้องค์กรมีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถประสบการณ์ ทักษะและวิธีคิด ส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ในแนวทางเดียวกัน มีการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการมองเห็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้สามารถพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรวิภา สุขศรีเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่องของ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน โดยด้านที่ควรให้ความสำคัญ การรู้จักอารมณ์ตนเอง เพื่อนำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์ ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

5.3.1.2 สถานศึกษาควรสร้างระบบและกลไกให้สถานศึกษาเกิดวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งสู่คุณภาพทั่วทั้งองค์กรที่เกิดจากความร่วมมือ มีความผูกพันและทุ่มเทในการพัฒนาการจัดการศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

5.3.2.1 ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5.3.2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17



GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กนกพร โปธิมณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กนกอร ไชยกว้าง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน, วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). จอมปราชญ์นักการศึกษา: สังเคราะห์ วิเคราะห์และประยุกต์แนวพระราชดำริด้านการศึกษาและพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เกษกานดา คงทวีเลิศ. (2547). สภาพของโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนวมพอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำเรียง วัลย์วัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์. (2540). วินัย 5 ประการพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คู่แข่ง.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552) นานาพรรณชนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. (2548). การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ชัยฤทธิ์ โปธิสุวรรณ. (2543). ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการนำตนเองของผู้เรียนผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท. ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 13(9), 65-81.
- ชัยสิทธิ์ สุวงสุวรรณ. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัชชา สุตลาภา. (2542). โครงการหลักสูตรวิชาจริยศึกษาและทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษา. ในรายงานการประชุมทางวิชาการเรื่องทักษะชีวิตและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2544). ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. **พฤติกรรมศาสตร์**. 5(1), 19-24.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2545). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**. 6(1), 107 - 109.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). **50 ปี 2498-2548 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2543). **EQ กับความฉลาดทางอารมณ์ เรียนรู้ชี้พจรของอารมณ์เพื่อพัฒนาสู่หัวใจของความสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2545). **ความฉลาดทางอารมณ์จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ธันชัย พรมภูงา. (2551). **การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ธรรมรัตน์ ธรรมพุกทรวงศ์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธานี มาลาศรี. (2554). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธิดารัตน์ รัศมี. (2556). **ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกกรอบสาม** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นกรินทร์ จัปจิตต์. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2549). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์
- บุรุษย์ ศิริมหาสาร. (2548). IDEA can DO มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ. เล่ม 1 วิสัยทัศน์กับนักบริหารการจูงใจคนเพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เบญจวรรณ ไยสุวรรณ. (2544). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร. สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- ประชุม โพธิกุล. (2548). EQ ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์, ในรวมบทความทางวิชาการ ความเป็นผู้นำทางการศึกษา 2. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ประภัสสร บุญมี. (2542). พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันราชภัฏ มหาสารคาม.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2545). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปัญญา เลิศไกร. (2554). องค์กรแห่งการเรียนรู้. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาองค์การและการจัดการทาง สังคม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรทิวา วันตา. (2553). องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรวิภา สุขศรีเมือง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วารสาร บัณฑิตศึกษา. 11(53).
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาวนา ต. วิเชียร. (2544). การใช้เขาวน้ออารมณ์พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียน สังกัด เทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

- จิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิณี ชุันททรัพย์. (2563). ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร. 11(1).
- มาลัยพร สาวีสัย. (2563). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยุรพร ศุทธรัตน์. (2552). องค์กรเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เรขา อรัญวงศ์. (2541). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ
กำแพงเพชร. กำแพงเพชร: สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2549). เจาะลึกองค์กรเรียนรู้ และการบริหารความรู้ = The Lunar Path of
Learning Organization & Knowledge Management. กรุงเทพฯ: อริยชน.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- วิกรณ์ รักษ์ปวงชน. (2551). ดิตอาวุธผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพุทธศิลป์สาส์น.
- วิจารณ์ พาณิช. (2547). โรงเรียนแห่งคุณภาพและการสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษา.
- วิจารณ์ พาณิช. (2550). วิธีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนวิชัยการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้แนวคิดทางการบริหารการศึกษา
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรุธ มาชะศิริานนท์. (2542). คัมภีร์บริหารองค์กรเรียนรู้สู่ TQM. กรุงเทพฯ: เอกเปอร์เน็ต.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2543). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์
เน็ต จำกัด.
- ศรีเรื่อน ลิขิตเดชาโรจน์. (2550). การบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศศิธร ศิริพัฒน์โกศล. (2553). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). หลักการจัดการศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2543). สารสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนของ
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2537). การจัดการศึกษาเพื่อปวงชนของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). 3 ปี แห่งการปฏิรูปการศึกษาของ สปศ. [electronic resource] : ข้อมูลการปฏิรูปการศึกษา 2543-2545 / สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2562). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นจาก <http://www.aya.moe.go.th/aya/index.php>.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชดำเนิน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุจิตรา วรพุด. (2555). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนิสา มัยจิน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาวดี เพชรสกุล. (2546). ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญ ในเขต



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมณฑา ทาโยโก. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 8(2).
- สุวรรรัตน์ รักศีล. (2550). สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนสุวรรณานุสรณ์
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อชิรญาณม์ คชบาล. (2560). การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนุชิต สุขกลี. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2549). การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ธรรมกลการพิมพ์.
- อังคณา รัตนเสวตสรณ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการ
ฟันฝ่าอุปสรรคของผู้บริหารในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เปรียบเทียบระหว่าง อุตสาหกรรม
ขนาดใหญ่กับอุตสาหกรรมขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารี พันธุ์มณี. (2542). ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี.
- อิสริย์ พงศ์กมลานนท์. (2551). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2544). จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาครอบครัว. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ชันต้า
การพิมพ์



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

- โอภาศ วุฒิเศลา. (2550). การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Bar-On, R. (1997). **Reuven EQ-I Bar-on Emotional Quotient Inventory: User's Manual.**
 Toronto: Multi-Health System.
- Bernet, M. (1996). Emotional intelligence: Components and Correlates. **Annual Meeting of
 The American Psychological Association.** 9(3), 10-11.
- Buford, B. (2002). **Management effectiveness personality leadership and emotional
 intelligence.** A study of the Validity Evidence of the Emotional Quotient, 140-
 170.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (1997). **Executive EQ intelligence in leadership and
 organization.** New York: Grosset & Putnum.
- Crawford, L. M. (2004). **High school principal leadership: Practices and beliefs within
 the learning organization.** Doctoral dissertation, University of Virginia.
- Dixon, N. (1994). **The Organization Learning cycle: How we lean collectively.** London
 McGraw-Hill.
- Ellinger. (2000). **Is the Learning Organization for Real? Examining the Impacts of
 the Dimensions of the Learning Organization on Organizational
 Performance.** Pennsylvania: Harrisburg.
- Fulmer, R., & Key, B. (1998). A conversation with Peter Senge: New developments in
 organization leaning. **Organizational Dynamics,** 27(2), 330-425.
- Gardner. (1993). **Multiple Intelligence: The Theory in Praticce.** New York: Basic Books.
- Gibbs, N. (1995). **The EQ factor Time.** 2 (October. 1995)
- Goleman, D. (1995). **Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ.** New
 York: Bantam Book.
- Goleman, D. (1998). **Working with emotional intelligence.** New York: Bantam Books.
- Grader, B. L. (2003). **Learning organization practices in public schools: A middle
 school case study.** Doctoral dissertation, Educational Administration, The
 University of New Mexico.
- King, D. H. (1999). **Measurement of differences in emotional intelligence of
 preservice educational leadership students and practicing.** Doctoral



566071246

VRU 1Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

- Dissertation, East Carolina University.
- Likert, R. (1993). **A Technique for the Measurement of Attitude**. Chicago: Read Mc Nally.
- Maki, W. J. (2003). **Schools as learning organizations: How Japanese teachers learn to perform non-instructional tasks**. Doctoral dissertation, The University of British Columbia.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: Irwin.
- Menhart, S. F. (1998). **Emotional Intelligence: An alternative explanation of career success**. Dissertation, Ph.D. (Industrial Psychology). Florida: Graduate School the University of South Florida.
- Pedler, Burgoyne, and Boydell. (1988) **The Learning Company: A strategy for Sustainable Development** London: McGraw - Hill.
- Salovey, P. & Mayer. (1990). Emotional intelligence. **Imagination, cognition and personality**, 9(102), 185-211.
- Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday Currency.
- Sollero, P. and Aliabadi, M. H. (1993). Fracture Mechanics Analysis of Anisotropic Plates by The Boundary Element method. **International Journal of Fractures**. 64(4), 269-284.
- Sternberg, R. J. (1996). **Successful Intelligence: New Practical and Creative Intelligence Determine Success in Life**. New York: Simon and Schuster.
- Sutarso, P. (1999). **Gender Differences on the Emotional Intelligence Inventory (EQI)**. Dissertation Abstracts International.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row Publication.
- Weisinger, H. (1998). **Emotional intelligence at work: The Unsnapped edge for success**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17



ภาคผนวก

GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

GRAD VRU



566071246

VRU iThesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ลำดับ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ความเชี่ยวชาญ
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เป้าเงิน	อาจารย์คณะครุศาสตร์	ความเชี่ยวชาญด้านการ บริหารการศึกษาและ การทำวิจัย
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี	อาจารย์คณะครุศาสตร์	ความเชี่ยวชาญในการ สอนด้านสถิติและการ วิจัย
3	นายกนก คล้ายมุข	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2	ความเชี่ยวชาญด้านการ บริหารการศึกษา
4	นายทรงวุฒิ แก้วเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสะแก (สุทธิดรมาประชาสงเคราะห์) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1	ความเชี่ยวชาญด้านการ บริหาร สถานศึกษา
5	นางพนารัตน์ ชัดชุ่มแสง	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์แดงใต้ “ปัญญานูวัตวิทยา” สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2	ความเชี่ยวชาญด้านการ บริหาร สถานศึกษา

GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและผลการตรวจสอบคุณภาพ

GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นโปรดแสดงความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะประมวลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม และเก็บรักษาไว้เป็นความลับโดยไม่พาดพิงถึงผู้ตอบแบบสอบถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวเบ็ญจกานต์ หนูชลี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / rev: 2212565 21:00:00 / seq: 17

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับศึกษา

1.1 ปริญญาตรี

1.2 ปริญญาโท

1.3 ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน _____ ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 500 คน)

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 501-2,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่ท่านมีต่อความฉลาดทางอารมณ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

GRAD VRU



566071246

ข้อที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้สาเหตุสิ่งทำให้เกิดอารมณ์ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยในตนเอง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ยอมรับอารมณ์ของตนเอง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
2. ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านควบคุมสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นและแรงกระตุ้นภายในได้อย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิธีการจัดการอารมณ์ได้เหมาะสม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
3. ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างพลังและผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีมุมมองในการปฏิบัติงานที่ดี					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ข้อที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ความสามารถการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้ถึงความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติกับบุคลากรด้วยความห่วงใย ต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมและสนับสนุนความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม					
5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะทางสังคมในการสร้าง เครือข่ายสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเข้าใจ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการในการแก้ปัญหา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจน ได้อย่างสร้างสรรค์					



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

GRAD VRU

ตอนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่ท่านมีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก
ที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความรอบรู้แห่งตน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้น เพิ่มพูนศักยภาพ ตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทั้งทาง กาย ปัญญา อารมณ์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เรียนรู้สิ่งใหม่ ตลอดเวลา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา มี เหตุผลในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างบรรยากาศในการกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
2. การมีแบบแผนความคิด						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมี ความเข้าใจความคิดของบุคลากรที่มีต่อ สถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับรู้สภาพความจริงของตนเองและสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำความรู้ มุมมองของบุคลากรที่ แตกต่างกันมาอภิปราย วางแผนความคิดแลกเปลี่ยนร่วมกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจำแนก แยกแยะความถูกต้องใน การมองสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					



566071246

ข้อ ที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น ข้อตกลง โดยการสร้างร่วมมือกันของผู้ได้บังคับบัญชา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมของสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะโน้มน้าวความคิดของบุคลากรในการปฏิบัติร่วมกันให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความผูกพันกับสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาจนทำให้สถานศึกษามีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
4. การเรียนรู้เป็นทีม						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชามีการเพื่อพัฒนาความรู้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะความรู้และวิถีคิดหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาทักษะความรู้ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาศักยภาพร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีจุดมุ่งหมายในปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชาให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ในแนวทางเดียวกัน					
5. การคิดอย่างเป็นระบบ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลร่วมกันของผู้ได้บังคับบัญชา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นปัญหาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยการพิจารณาความสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ ของระบบ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านหาความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างเหตุและผลในการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่มีแบบแผน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง					

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

งานวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการถึงขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยต้องการทราบถึงความคิดเห็นของท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อคำถาม จำนวน 2 เรื่อง 10 ด้าน โดยแบ่งเป็นด้านละ 5 คำถาม โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|----|---------|----------------------------------|
| +1 | หมายถึง | ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| -1 | หมายถึง | ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ |

ขอความกรุณาจากท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง
หลังจากนั้นผู้วิจัยจะได้นำเครื่องมือวิจัยนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

เบ็ญจกานต์ หนูชลี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

นิยามศัพท์เฉพาะ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
การรู้จักอารมณ์ตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีพื้นฐานการควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการรับรู้เข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกและแรงผลักดัน ของตนเอง รู้สาเหตุที่ทำให้เกิด อารมณ์ รู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยใน ตนเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของ ตนเอง ยอมรับอารมณ์ของตนและ แสดงพฤติกรรมของตนได้อย่าง เหมาะสม	การรู้จักอารมณ์ตนเอง			
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถรับรู้และเข้าใจ ความรู้สึกของตนเอง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ			
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้สาเหตุสิ่งที่ทำให้เกิด อารมณ์ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ			
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อย ในตนเอง			
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเชื่อมั่นในคุณค่า ของตนเอง ยอมรับอารมณ์ของตนเอง			
ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ ของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการจัดการ อารมณ์ของตน โดยควบคุมสภาวะ อารมณ์ที่เกิดขึ้นและแรงกระตุ้น ภายนอกได้อย่างเหมาะสม มี ความสามารถในการปรับตัว มี สุขภาพจิตดี ยืดหยุ่น ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงมีเทคนิคการจัดการ อารมณ์ได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำ ความเข้าใจยอมรับอารมณ์และ จัดการสถานการณ์ได้อย่าง สร้างสรรค์	ความสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง			
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านควบคุมสภาวะอารมณ์ที่ เกิดขึ้นและแรงกระตุ้นภายนอกได้อย่างเหมาะสม			
	7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการ ปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม			
	8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่น ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม			
	9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิธีการจัดการอารมณ์ ได้เหมาะสม			
	10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถควบคุมการ แสดงออกของตนเองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม			



566071246

VRU :Thesiss 60B54650109 thesiss / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

GRAD VRU

นิยามศัพท์เฉพาะ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกของตนเองมาสร้างเป็นพลังในการกระทำต่าง ๆ มองโลกในแง่ดีไม่ยึดติดกับผลประโยชน์หรือตำแหน่งมุ่งสู่เป้าหมายไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	ความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง			
	11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม			
	12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างพลังและผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม			
	13. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีมุมมองในการปฏิบัติงานที่ดี			
	14. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย			
ความสามารถการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักสังเกตความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ให้โอกาสและตระหนักถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	ความสามารถการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้			
	16. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา			
	17. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา			
	18. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติกับบุคลากรด้วยความหวังใยต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา			
	19. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา			
20. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมและสนับสนุนความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม				



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

นิยามศัพท์เฉพาะ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
<p>ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะทางสังคมที่สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจมีความยืดหยุ่นสถานการณ์และสามารถแก้ปัญหา สามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์</p>	<p>ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น</p> <p>21. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะทางสังคมในการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา</p>			
	<p>22. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ</p>			
	<p>23. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม</p>			
	<p>24. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการในการแก้ปัญหา</p>			
	<p>25. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์</p>			
<p>ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา อารมณ์ มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สร้างแรงจูงใจ พร้อมทั้งผสมผสานความเป็นเหตุเป็นผล และสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้</p>	<p>ความรอบรู้แห่งตน</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นเพิ่มพูนศักยภาพตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p>			
	<p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา อารมณ์</p>			
	<p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา</p>			
	<p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน</p>			
	<p>5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้</p>			



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

GRAD VRU

นิยามศัพท์เฉพาะ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
<p>การมีแบบแผนความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร รับผิดชอบต่อตนเองและองค์กร ปรับเปลี่ยนเพื่อสิ่งที่ศึกษาในแต่ละสถานการณ์ มีการแบ่งปันความคิดเห็นจากการอยู่ร่วมกัน ซึ่งการมีแบบแผนการคิดที่ต่างกันจะทำให้เกิดความรู้ที่แตกต่างและนำความรู้ มุมมองมาแลกเปลี่ยนกัน มีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น</p>	<p>การมีแบบแผนความคิด</p> <p>6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเข้าใจความคิดของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา</p>			
	<p>7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับรู้สภาพความจริงของตนเองและสถานศึกษา</p>			
	<p>8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน</p>			
	<p>9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำความรู้ มุมมองของบุคลากรที่แตกต่างกันมาอภิปราย วางแผนความคิด แลกเปลี่ยนร่วมกัน</p>			
<p>การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างทัศนคติความร่วมมือกันของคนในองค์กร โดยการสร้างข้อตกลงที่มีความเชื่อมั่นร่วมกัน การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร โน้มน้าวให้ไปในทิศทางปฏิบัติร่วมกัน มีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะทำให้องค์กรมีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น ข้อตกลง โดยการสร้างร่วมมือกันของผู้ใต้บังคับบัญชา</p>			
	<p>12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมของสถานศึกษา</p>			
	<p>13. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะโน้มน้าวความคิดของบุคลากรในการปฏิบัติร่วมกันให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา</p>			
	<p>14. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันกับสถานศึกษา</p>			
	<p>15. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาจนทำให้สถานศึกษามีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>			



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

นิยามศัพท์เฉพาะ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีการเรียนรู้ ร่วมกันกับบุคคลในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะและวิธีคิด ส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาความรู้ ร่วมกับผู้อื่นในทีม จัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ใน แนวทางเดียวกัน	การเรียนรู้เป็นทีม 16. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเพื่อพัฒนาความรู้			
	17. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะความรู้และวิธีคิดหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ			
	18. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนา ทักษะความรู้ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาศักยภาพ ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา			
	19. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกันกับเป้าหมายสถานศึกษา			
	20. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีจุดมุ่งหมายในปฏิบัติงาน ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ใน แนวทางเดียวกัน			
การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการ มองเห็นรูปแบบของการ เปลี่ยนแปลง ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของ ระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึก และความสัมพันธ์แนวกว้าง ในลักษณะที่เป็น ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน มากกว่าคิดแบบเหตุผลเน้นที่ กระบวนการหรือแบบแผน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลง ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการ เปลี่ยนแปลง	การคิดอย่างเป็นระบบ 21. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์ และปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุผลร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา			
	22. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นปัญหาและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยการพิจารณาความสัมพันธ์ส่วน ต่าง ๆ ของระบบ			
	23. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านหาความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ระหว่างเหตุและผลในการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่มี แบบแผน			
	24. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถเปลี่ยนแปลง แก้ไขระบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ กระบวนการเปลี่ยนแปลง			



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 :thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ผลการตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกรู้สึกของตนเอง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้สาเหตุสิ่งๆที่ทำให้เกิดอารมณ์ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยในตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ยอมรับอารมณ์ของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแสดงพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านควบคุมสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นและแรงกระตุ้นภายในได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิธีการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	0	1	1	1	0	3	0.6	มีความตรง
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	0	1	1	1	0	3	0.6	มีความตรง
12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างพลังและผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
13. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีมุมมองในการปฏิบัติงานที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
14. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
15. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / revv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
16. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านความสามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ความคิดและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0	1	1	1	4	1	มีความตรง
17. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรู้ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
18. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติกับบุคลากรด้วยความห่วงใยต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	0	1	1	1	0	3	0	มีความตรง
19. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
20. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมและสนับสนุนความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	0	0	1	1	1	3	0	มีความตรง
21. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะทางสังคมในการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
22. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
23. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
24. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
25. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

GRAD VRU

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
26. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นเพิ่มพูนศักยภาพตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
27. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา อารมณ์	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
28. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
29. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
30. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
31. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมี ความเข้าใจความคิดของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา	1	0	1	1	1	4	0.8	มีความตรง
32. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับรู้สภาพความจริงของตนเองและสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
33. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
34. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำความรู้ มุมมองของบุคลากรที่แตกต่างกันมาอภิปราย วางแผนความคิดแลกเปลี่ยนร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
35. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการจำแนก แยกแยะ ความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
36. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น ข้อตกลง โดยการสร้างร่วมมือกันของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
37. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
38. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีทักษะโน้มน้าวความคิดของบุคลากรในการปฏิบัติร่วมกันให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีกระบวนการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันกับสถานศึกษา	1	0	1	1	1	4	0.8	มีความตรง
40. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาจนทำให้สถานศึกษามีพลังเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	0	1	1	1	0	3	0.6	มีความตรง



566071246

VRU - IThesis 60B54650109 thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
41. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการเพื่อพัฒนาความรู้	0	1	1	1	0	3	0.6	มีความตรง
42. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะความรู้และวิธีคิดหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ	1	0	1	1	1	4	0.8	มีความตรง
43. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาทักษะความรู้ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาศักยภาพพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0	1	1	1	4	0.8	มีความตรง
44. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
45. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีจุดมุ่งหมายในปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ในแนวทางเดียวกัน	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง
46. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา	0	1	1	1	0	3	0.6	มีความตรง
47. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมองเห็นปัญหาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยการพิจารณาความสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ ของระบบ	0	0	1	1	1	3	0.6	มีความตรง
48. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านหาความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างเหตุและผลในการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่มีแบบแผน	1	0	1	1	1	4	0.8	มีความตรง
49. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1	มีความตรง



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ จากการทดลองใช้ (tryout) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ดังนี้

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	25

ตอนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	24



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17



ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ

GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๕๐๕๖

ที่ บว ๐๖๓๐.๑๒/๒๕๓

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน

ด้วยนางสาวเบญจกานต์ หนูขลิบ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๔๖๕๐๑๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรธรรมา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวเบญจกานต์ หนูขลิบ เบอร์โทรศัพท์ ๐๙๒-๗๓๙๘๖๔๔ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์อุทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

GRAD VRU



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๑๙ ๕๐๕๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๒๕๙ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

ด้วยนางสาวเบญจกานต์ หนูขลิบ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๕๖๕๐๑๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวเบญจกานต์ หนูขลิบ เบอร์โทรศัพท์ ๐๙๒-๗๓๙๘๖๕๔ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

GRAD VRU

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๒๕๖๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ถนนพหลโยธิน กม.๔๘ ปทุมธานี
ประตูน้ำพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๓๓๑๘๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นายกนก คล้ายมูขุ

ด้วยนางสาวเบญจกานต์ หนูชลี รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๕๖๕๐๑๐๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา
ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวเบญจกานต์ หนูชลี เบอร์โทรศัพท์ ๐๙๒-๗๓๔๘๖๔๔ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง
บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๕๐๕๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๒๕ ๓๖๓๘ คือ ๕๐๖

GRAD VRU



566071246

VRU :Thesis 60B54650109 :thesis / recv: 22112565 21:00:00 / seq: 17

ที่ ฮว ๐๖๓๐.๑๒/๒๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ถนนพหลโยธิน กม.๔๘ ปทุมธานี
พระตำหนักพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๑๓๑๘๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นายทรงวุฒิ แก้วเรียน

ด้วยนางสาวเบ็ญจกานต์ หนูชลี รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๕๖๕๐๑๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา
ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวเบ็ญจกานต์ หนูชลี เบอร์โทรศัพท์ ๐๙๒-๗๓๙๘๖๕๔ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง
บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์อุทัย คลังพล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๕๐๕๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๐๙ ๓๖๓๘ ตั๋ว ๕๐๖

ที่ ฮว ๐๖๓๐.๑๒/๒๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ถนนพหลโยธิน กม.๔๘ ปทุมจ.
พระตุน้ำพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๑๓๑๘๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางพนารัตน์ ชัดข่มแสง

ตัวนางสาวเบ็ญจกานต์ หนูชลีบ รหัสนักศึกษา ๖๐๖๕๔๖๕๐๓๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา
ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวเบ็ญจกานต์ หนูชลีบ เบอร์โทรศัพท์ ๐๙๒-๗๓๔๘๖๔๔ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง
บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๓๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

GRAD VRU

หมายเลขหนังสือ 1901108UIMM47162

URL <http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags>

เอกสารรับรองโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทรศัพท์ ๐ ๒๙๐๘ ๓๐๓๖ ต่อ ๓๓๑
 ที่ อว ๐๖๓๐.๐๘/ จ ๑๗ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
 เรื่อง ผลการประเมินด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 เรียน นางสาวเบญจกานต์ หนูชลี

ตามที่ท่านได้เสนอโครงการวิจัย ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
 (หมายเลขโครงการ ๐๐๐๗/๒๕๖๕) มายังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อขอรับพิจารณารับรอง
 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าวแล้ว
 และ มีมติ รับรอง จึงเรียนมาเพื่อทราบ



(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จิวธรรม)
 รองประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



จริยธรรม
 การวิจัยในมนุษย์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

COA No. 00013/2565

REC No. 0007/2565



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
Walaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage Research Ethics Committee

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัย ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

- ชื่อโครงการ / Study Title : ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา : EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND LEARNING ORGANIZATIONS UNDER THE OFFICE OF AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
- ผู้วิจัยหลัก / Principal Investigator : นางสาวเบญจกานต์ หนูชลี : Miss Benjakan Nuklib
- ผู้วิจัยหลัก / Principal investigator : รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จงกูฏธรรม : Assoc. Prof Dr.Orasa Charoontham
- ผู้วิจัยหลัก / Principal investigator : ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ชานชัย วงศ์ศิริสวัสดิ์ : Asst. Prof. Dr.Chanchai Wongsirasawat
- สังกัดหน่วยงาน : บัณฑิตวิทยาลัย
- วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด
- รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือ ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินการเสร็จสิ้นก่อน ; 0
- เอกสารรับรอง :
 1. AF 01-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565
 2. AF 02-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565
 3. AF 03-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565
 4. AF 04-10 เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565
 5. AF 05-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565
 6. สรุปโครงการเพื่อการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565
 7. โครงการวิจัยฉบับเต็ม (Full Protocol) เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565
 8. ประวัติผู้วิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565
 9. เครื่องมือวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565

ลงนาม:

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จงกูฏธรรม)

รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ประจำสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่รับรอง : 18 กุมภาพันธ์ 2565
 Date of Approval : 18 February 2022
 วันหมดอายุ : 18 กุมภาพันธ์ 2566
 Approval Expire Date : 18 February 2023



ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือ แบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมเท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวที่ใช้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายแรก (ถ้าเกี่ยวข้อง) มาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 1 เดือน
6. หากผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าหลังใบรับรองหมดอายุ และยังไม่ได้ใบรับรองฉบับใหม่ ผู้วิจัยจะต้องหยุดดำเนินการวิจัยส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับอาสาสมัครใหม่ นับตั้งแต่วันที่ใบรับรองหมดอายุจนกว่าจะได้รับใบรับรองฉบับใหม่
7. เอกสารทุกฉบับที่ได้รับการรับรองครั้งนี้ หมดอายุตามอายุของโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองก่อนหน้านี้ (หมายเลขโครงการ 0007/2565)

* รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ชื่อและตำแหน่งผู้วิจัยและผู้ร่วมประชุม) ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)



GRAD VRU



566071246

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวเบ็ญจกานต์ หนูชลีป
วัน เดือน ปี เกิด 16 มิถุนายน 2532
สถานที่เกิด จังหวัดชัยภูมิ
วุฒิการศึกษา พ.ศ. 2554 ศีษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ไทยศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
ที่อยู่ปัจจุบัน 5/72 ซ. หมู่บ้านสมอโพรง ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



566071246

VRU_1Thesis_60B54650109_thesis / rev: 22112565 21:00:00 / seq: 17

GRAD VRU