

ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
จินตนา ชูสังข์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

จินตนา ชูสังข์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
จินตนา ชูสังข์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

จินตนา ชูสังข์. (2549). *ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ และการบริการ เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทการทำงาน และวุฒิการศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .72 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เท่ากับ .96 และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถภาพด้านการสอน ด้านวิชาการ และด้านการให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิทางครูกับวุฒิทางบริหารธุรกิจพบว่า ไม่แตกต่างกัน และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง และด้านดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .381$ และ $.316$ ตามลำดับ) และด้านสุขมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .274$) ส่วนตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ด้านการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาสมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .461$ และ $.489$ ตามลำดับ)

VARIABLES RELATED TO TEACHER COMPETENCIES OF PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOLS OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BANGKOK EDUCATION SERVICE AREA 3

AN ABSTRACT
BY
JINTANA CHUSUNG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Education Administration
at Srinakarinwirot University

May 2006

Jintana Chusung. (2006). *Variables Related to Teacher Competencies of Private Vocational Schools of Business Administration in Bangkok Education Service Area 3*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr.Vira Supakit.

The purposes of this study were to investigate teacher competencies in 4 aspects: teaching, academic, consulting, human relations and service; compare the teacher competencies by work experience and education degree; and examine the relationships between emotion quotient (adept, good, happy), empowerment (access to power, access to opportunity) and the teacher competencies. The samples consisted of 314 teachers in private vocational schools of business administration in Bangkok Education Service Area 3. Data were collected through a 5-point rating scale questionnaire with Cronbach's alpha coefficients of the emotion quotient, empowerment, and teacher competencies .72, .96 and .97 respectively. The data were analyzed and by percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation.

The results revealed as follows.

1. The teacher competencies of teachers in private vocational schools of business administration in Bangkok Education Service Area 3 as a whole were at the high level. When considered individual aspect, the teaching, academic, and consulting, were at the high level; the human relations and service was at the moderate level.

2. The teacher competencies of the teachers with educational degree and business administration degree were not different; neither were those of the teachers with different work experience.

3. There were moderate and positive correlation between the adept and the good aspects of the emotion quotient and the teacher competencies at .01 level ($r = .381$ and $.316$ respectively); there were low and positive correlation between the happy aspect of the emotion quotient and the teacher performances at .01 level ($r = .274$); there were moderate and positive correlation between the 2 aspects of the empowerment, i.e. access to power and access to opportunity, and teacher competencies at .01 level ($r = .461$ and $.489$) respectively.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ
คณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่องนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความเมตตา และอดทนต่อศิษย์ ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทาง เพื่อความเหมาะสมแก่การทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ดูแลจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ กราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ ความเมตตา ความห่วงใย การเอาใจใส่ และให้กำลังใจอยู่เสมอ

กราบขอบพระคุณกรรมการสอบโครงการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ กรรมการบริหารหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ และอาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และอาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ รวมทั้งผู้บริหาร และครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาเครื่องมือ และตอบแบบสอบถาม รวมทั้งเพื่อนสาขาการบริหารการศึกษารุ่น 13 คณะครูโรงเรียนนุชยรัตน์บริหารธุรกิจ และผู้ที่ให้ความช่วยเหลือทุกด้านในการทำสารนิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณท่านอธิบดีกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่อนุญาตให้ใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) สำหรับประชาชนไทยอายุ 18 -60 ปี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

จินตนา ชูสังข์

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ภูมิหลัง..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| ความสำคัญของการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... | 6 |
| ตัวแปรที่ศึกษา..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 6 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 8 |
| สมมติฐานการค้นคว้า..... | 12 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 13 |
| การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน..... | 14 |
| แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน..... | 17 |
| ความฉลาดทางอารมณ์..... | 31 |
| การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน..... | 45 |
| ข้อมูลชีวสังคม..... | 66 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 68 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 75 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 75 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 76 |
| รายละเอียดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ..... | 77 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 79 |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 79 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 82 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 83 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 5 | |
| สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 90 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 90 |
| ขอบเขตของการศึกษา..... | 90 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 90 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 91 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 91 |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 91 |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 92 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 92 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 96 |
| | |
| บรรณานุกรม..... | 98 |
| | |
| ภาคผนวก | |
| ภาคผนวก ก..... | 110 |
| ภาคผนวก ข..... | 123 |
| ภาคผนวก ค..... | 125 |
| ภาคผนวก ง..... | 143 |
| | |
| ประวัติย่อผู้วิจัย..... | 147 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 1 ความคิดเห็นหรือบทบาทและมิติที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครู..... | 63 |
| 2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย..... | 76 |
| 3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลชีวสังคมของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร..... | 84 |
| 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความฉลาดทางอารมณ์ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม..... | 84 |
| 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความฉลาดทางอารมณ์ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน..... | 85 |
| 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่ การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน..... | 85 |
| 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน..... | 86 |
| 8 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลชีวสังคมจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน..... | 87 |
| 9 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลชีวสังคมจำแนกตามวุฒิการศึกษา..... | 87 |
| 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน..... | 88 |
| 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน..... | 89 |

บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|--|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 11 |
| 2 รูปแบบของปัจจัยที่กำหนดสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน..... | 21 |
| 3 แสดงแบบจำลองการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแนวคิดของวอทท์ และเมอร์เรล..... | 52 |
| 4 แสดงโครงสร้างอำนาจในองค์กรกับผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากร..... | 53 |
| 5 ความสัมพันธ์ของทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ แคนเตอร์..... | 54 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกยุคใหม่นั้น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้” ทั้งนี้เพราะความสามารถและศักยภาพในการผลิตของแต่ละประเทศนั้นขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตเริ่มตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงร่วมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน การศึกษาจึงเป็นเรื่องของการพัฒนาคน เป็นการสร้าง “ทุนมนุษย์” อันเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ประเทศชาติ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ การจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเท่านั้น (อารุง จันทวานิช. 2542: 1-2)

ดังนั้นคุณภาพการศึกษาจึงมีความสำคัญ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึดการพัฒนาคนโดยมุ่งเน้น “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถคิดเป็น วิเคราะห์เป็น บนหลักของเหตุผล มีโลกทัศน์กว้าง สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถที่จะเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ พร้อมทั้งความพยายามที่จะทำให้ประเทศมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับกระบวนการผลิตที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเกิดความสงบสุขในสังคม โดยเล็งเห็นว่าคนเป็นทั้งเหตุ ปัจจัย และผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศ แนวทางการพัฒนาในระยะ 5 ปี ของแผน ให้มีความสำคัญกับการสร้างระบบสุขภาพที่ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ พัฒนาครู อาจารย์ควบคู่กับการปรับกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545: 40)

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรด้านฝีมือ ให้มีสมรรถนะในการเข้าสู่อาชีพ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรในระดับฝีมือแรงงาน เนื่องจากการอาชีวศึกษา เป็นการฝึกฝนและการศึกษาเพื่ออาชีพ ซึ่งหมายความว่า การจัดให้บุคลากรมีสมรรถนะในการเข้าสู่อาชีพ ก้าวหน้าในอาชีพ และปฏิบัติงานให้ทันต่อกาลสมัย และสภาพที่เป็นจริง การอาชีวศึกษาจึงเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง (เมธี ปิลันธนาพันธ์. 2533: 49-50)

สำหรับการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่มีการจัดระบบการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน มีการจัดการอบรมวิชาชีพระยะสั้น และฝึกอบรมด้านวิชาชีพ มุ่งเน้นการผลิต และพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และพัฒนาประเทศทั้งทางด้านอุตสาหกรรม พณิชยกรรม เกษตรกรรม ศิลปกรรม และบริการทั้งในแง่ปริมาณ และคุณภาพ มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะ ในงานอาชีพพอเพียงที่จะออกไปสู่อาชีพได้อย่างมีคุณธรรม และนิสัยในการทำงานเพื่อประกอบ อาชีพ และดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข ในด้านความอดทน ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคม เป็นคน ใฝ่รู้ รู้จักคิดค้นคว้าด้วยตนเอง มีอิสระทางความคิด รู้จักดัดแปลงประดิษฐ์คิดค้น เพื่อพัฒนา เทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ (กรมวิชาการ. 2536: 5) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาภาครัฐเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถรับภาระในการจัดการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ จำเป็นต้องให้เอกชนเข้ามาร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสนองตอบต่อการพัฒนาให้มากขึ้น ดังบทบัญญัติทางกฎหมายที่เอื้อต่อการให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนด้านการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 43-46 ได้กำหนดเรื่องการบริหาร และจัดการ ศึกษาเอกชนไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้เอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ ทุกระดับประเภท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2544: 3) ดังนั้นจึงทำให้เอกชนจำนวนมากสนใจดำเนินธุรกิจ โรงเรียนในระดับอาชีวศึกษาทั้งในกรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาในระดับ อาชีวศึกษา โดยมีสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนเอกชนให้จัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542 : 6) ในปัจจุบันแม้ว่าการจัดการศึกษาเอกชนจะมี บทบาทสำคัญ แต่ก็ยังคงมีปัญหายู่มากโดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนเอกชนจำนวนหนึ่งเป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับดีมีคุณภาพ สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่โรงเรียนทั่วไปได้ แต่ก็ยังมีโรงเรียนเอกชนอีกเป็นจำนวนมากที่มี คุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ที่น่าพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนของรัฐบาลโดยทั่วไป (วิชัย ไปวงศ์. 2534 : 12)

สิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างรีบด่วน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน ก็คือการพัฒนาครู ซึ่งจะ นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคน ก็คือ การพัฒนาผู้เรียน แต่จากการบริหารงานด้าน การศึกษาในส่วนของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ มักจะพบว่า มีวัฒนธรรมในการบริหารองค์กรแบบเก่าที่มีลักษณะรวมอำนาจ มีกฎระเบียบที่เข้มงวด ผู้บริหารมีอำนาจในการสั่งการอย่างเต็มที่ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การกำหนดเป้าหมาย หรือผลสัมฤทธิ์ และการควบคุมการทำงานจะกระทำโดยผู้บริหารโดยไม่ใช้ประสบการณ์ของผู้ร่วมงานหรือคำนึงถึงความเป็นไปได้ ซึ่งการบริหารองค์กรตามที่กล่าวมามักจะพบว่า องค์กรจะมี

การพัฒนาไปได้อย่างล่าช้า และอาจนำมาซึ่งความเสียหายต่อส่วนรวม ดังนั้นเมื่อมีกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดขึ้น องค์กรต่าง ๆ จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาองค์กรมาใช้ อย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดที่มีการนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรมากที่สุด คือ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Empowerment) ให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งนี้ สำหรับองค์กรทางการศึกษาแล้ว เป้าหมายสำคัญที่คือต้องเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ผู้บริหาร ครู และ ผู้เรียน (Short ; Greer ; & Melvin.1994 : 38-52)

ครูคือกุญแจสำคัญที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” (Duffy. 1992 : 442) มีการจัดวางตัวอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการตื่นตัวในการรับรู้วิวัฒนาการด้านเนื้อหาสาระของวิชาการ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและการสื่อสารที่พัฒนาก้าวหน้า เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการถ่ายทอดความรู้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เน้นการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษา ครูจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหาร และจัดการในโรงเรียน ดังนั้นครูทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน อันจะส่งผลถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ และสามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะทางวิชาชีพให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาคนในองค์กรทางการศึกษา

ในปัจจุบันมีการนำแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมาใช้ในการบริหารองค์กร ซึ่งกำลังได้รับความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะในต่างประเทศได้มีการทำวิจัย และพัฒนารูปแบบอย่างกว้างขวาง ส่วนในประเทศไทยได้มีผู้สนใจ และมีการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการบริหารองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรทางการศึกษา เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานนั้นไม่มีรูปแบบคงที่หรือตายตัว หากแต่มีลักษณะที่หลากหลายสลับซับซ้อน (Multifaceted) ซึ่งความเหมาะสมของแต่ละรูปแบบนั้นขึ้นอยู่กับบริบทของสังคม และวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Cultural) ที่จะรับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Kanpol. 1990 : 104)

ทั้งนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน นอกจากจะเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานแล้ว ยังรวมถึงการมีกระบวนการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามขึ้นภายในตัวของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น และสนใจที่จะปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จและมีคุณภาพ (Kanter. 1977 : 251) การใช้เทคนิคการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานสามารถนำไปสู่การพัฒนาตน และงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักพื้นฐานทางจิตวิทยาเชื่อว่า บุคคลจะปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ สำเร็จเมื่อบุคคลมีความมั่นใจว่า ตนมีความสามารถที่จะกระทำได้ บุคคลจะมีความมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ได้ เมื่อบุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า (อรพรรณ ลือบุญรัชชัย. 2541 : 15) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นกระบวนการของ

การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล และทีมงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม (Kinlaw. 1995 : 122)

นอกจากครูจำเป็นที่จะต้องได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ของครูก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในโรงเรียน จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง เพราะการสอนเป็นงานที่ต้องใช้ความตระหนัก ความตั้งใจ และความอดทน (Day. 2000 : 113) รวมทั้งจะต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์แก่ผู้เรียน ซึ่งครูจะต้องมีความเที่ยงตรงในการพัฒนาไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์จะมีผลต่อระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีด้วย (Lam. 1988 : abstract) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตเหนือกว่าความฉลาดทางด้านสติปัญญา และความชำนาญการด้านต่าง ๆ ถึงสองเท่า (Goleman. 1998 : 142)

ลาโรซ บัวศรี (2515 : 15) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูว่า ครูต้องทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้จิตวิทยาแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ สามารถที่จะวางแผนในการจัดการเรียนการสอน เลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน ตลอดจนสามารถเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม ครูเปรียบเหมือนสะพานที่เชื่อมระหว่างความรู้และความไม่รู้ ครูจะต้องเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดการเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งต้องเรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ดังนั้นสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสามารถทำนายหรือควบคุมคุณภาพของนักเรียนโดยตรง ครูที่มีความชำนาญในการจัดการกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างแท้จริง แต่หากครูมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นได้เพียงแค่ผู้บอกความรู้แก่นักเรียนเท่านั้น ไม่สามารถที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ (โกวิท ปรวาลพฤกษ์. 2541 : 58) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่จะส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรหรือครู พบว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล (Individual Variable) ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situation Variable) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Empowerment) (Mc Carmick; & Ligen, 1985 : 79-80; มณี ลีศิริวัฒนกุล. 2540 : 3; ภีสรา ครุสุสนิย์. 2542 : บทคัดย่อ; กมลศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล. 2543 : บทคัดย่อ)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตที่สำคัญในการจัดการศึกษา และจากการศึกษาพบว่า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาเรื่องตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูนั้นไม่มี

ผู้ใดศึกษามาก่อนอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ จึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นแนวทางสำหรับการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติให้กับครูไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทกรรมการทำงาน และวุฒิการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบัน องค์กร และเครือข่ายต่าง ๆ ได้ทราบถึงระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู และความฉลาดทางอารมณ์ของคุณครู ทั้งนี้เพื่อนำผลของการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานสอนของคุณครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางสนับสนุนพัฒนาคุณครูให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสม ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพที่มีความรอบรู้ทั้งในเนื้อหาวิชาการ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีทักษะทางวิชาชีพ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,468 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (ประคอง กรรณสูตร. 2538 : 235; อ้างอิงจาก Yamane, Taro: 1967. *Statistics; An Introductory Analysis* : 886-887) ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีขนาดความคลาดเคลื่อนเป็น $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยจำนวน 314 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยสุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 30 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุรา และบุญมี พันธุ์ไทย. 2541: 117) ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 โรงเรียน จากนั้นสุ่มตัวอย่างครูโดยการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ข้อมูลชีวสังคม ได้แก่
 - 1.1.1 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.1.2 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น วุฒิทางวิชาครู และวุฒิทางบริหารธุรกิจ
 - 1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของครู
 - 1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านการสอน
 - 2.2 ด้านวิชาการ
 - 2.3 ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ
 - 2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้อมูลชีวสังคม หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่

- 1.1 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
 - 1.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง ครูผู้ที่มีวุฒิทางครู และวุฒิทางบริหารธุรกิจ
2. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ของครูที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข ดังนี้
- 2.1 ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
 - 2.2 เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 2.3 สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข โดยมีความภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสบายใจ
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้พลังผลักดันแก่ครู พิจารณาในแง่ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาสของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ
- 3.1 การได้รับอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้พลังผลักดันแก่ครูให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้เต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยพิจารณาในเรื่องของการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร
 - 3.2 การได้รับโอกาส หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแก่ครูในการที่จะพัฒนาและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การยกย่องชมเชยและการยอมรับ
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ
- 4.1 ด้านการสอน หมายถึง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่ต้องรู้ และเข้าใจงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู เนื้อหาวิชาที่จะสอน หลักสูตรการเตรียมการสอน การวางแผนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เหมาะแก่ผู้เรียน และเอื้อต่อการเรียนรู้ นำหลักจิตวิทยาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา การวัดผลและประเมินผล การปกครองชั้นเรียน จัดการสอนภาคปฏิบัติให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎี การชี้แจงวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำแหล่งความรู้ในท้องถิ่นมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน และการทดลอง สาธิตหรือปฏิบัติให้นักเรียนดูเป็นตัวอย่าง
 - 4.2 ด้านวิชาการ หมายถึง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่ต้องรู้ และเข้าใจในการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตเอกสารประกอบการสอน การติดตามข่าวสารทางวิชาการ การนำเอาความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานวิชาการ สามารถปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น

4.3 ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่จะต้องรู้ และเข้าใจในการให้คำปรึกษา แนะนำนักเรียนในด้านต่าง ๆ การจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตร และนอกหลักสูตร การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำเอาความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำได้อย่างเหมาะสม

4.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ และการบริการ หมายถึง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในเรื่องเกี่ยวกับ ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน เข้าใจผู้เรียนเป็นตัวอย่างที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และผู้ปกครอง

5. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร

6. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 โดยเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในสาขาบริหารธุรกิจ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยอาศัยกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

1. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของซาโรซ บัวศรี (2515: 12) วิฑูรย์ อุปถัมภ์ (2530 : ข-ค) พรทิพย์ อัจจิมารังษี และคนอื่น ๆ (2531: 22-35) และกรีธ และคอสติน (1975 : 64-65) ซึ่งกล่าวถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานว่า เป็นความสามารถที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ซึ่งได้แก่

1.1 สมรรถภาพด้านการสอน ครูต้องมีความรู้ และเข้าใจงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร การเตรียมการสอน การวางแผนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เหมาะสมแก่ผู้เรียน และเอื้อต่อการเรียนรู้ นำหลักจิตวิทยามาใช้ในการจัดกิจกรรมการสอน การใช้วิธีสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา การวัดผลและประเมินผล และการปกครองชั้นเรียน

1.2 สมรรถภาพด้านวิชาการ ความสามารถที่จะต้องรู้ และเข้าใจในการศึกษาค้นคว้า เอกสาร หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตเอกสารประกอบการสอน การติดตามข่าวสารทางวิชาการ การนำความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานวิชาการ สามารถปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น

1.3 สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ คือความสามารถของครูที่จะต้องรู้และเข้าใจในการให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียนในด้านต่าง ๆ การจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตร และนอกหลักสูตร การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำเอาความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำได้อย่างเหมาะสม

1.4 สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ และการบริการ คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน เข้าใจผู้เรียน เป็นตัวอย่างที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผู้ปกครอง

2. การศึกษาตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปรย่อยต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดความฉลาดทางอารมณ์ของครู ตามแนวทางของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543: 2-6) ในประเด็นเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข โดยมีความภาคภูมิใจในตนเอง พึ่งพอใจในชีวิต และมีความสงบทางใจ

2.2 การศึกษาการส่งเสริมพลังอำนาจการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู นั้น ใช้แนวคิดของแคนเตอร์ (สมชาย บุญศิริเกษสัช 2545: 56; อ้างอิงจาก Kanter. 1997; Citing Wiloon; & Laschinger. 1994: 38) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลว่า เป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีการส่งเสริมให้ได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่ประกอบด้วย การได้รับอำนาจ 3 มิติคือ การได้รับข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติเช่นกัน คือ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ

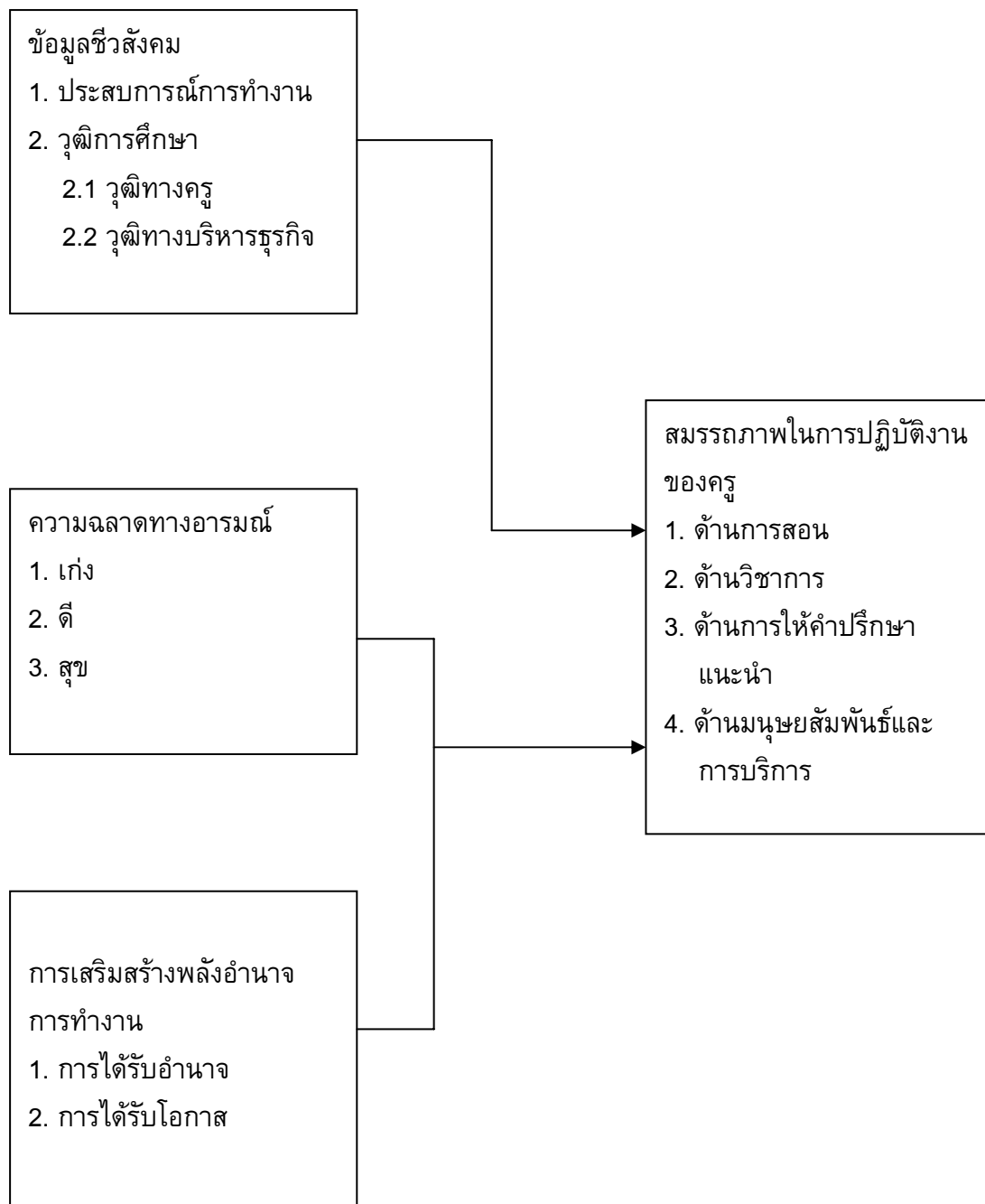
2.3 ข้อมูลชีวสังคม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานนั้น เนื่องจากประสบการณ์การทำงานเป็นฐานความเป็นจริง ความรู้ ตลอดจนทุกอย่างที่มนุษย์กระทำ คิด และรู้สึก รวมทั้งการคิดใคร่ครวญ (Reflection) และการลงมือกระทำ (active doing) การบังเกิดผลตามมา (under going) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวผู้กระทำ การเรียนรู้อย่างถ่องแท้ในสิ่งนั้น ๆ และประสบการณ์นั้นย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขประสบการณ์ของมนุษย์ (บรรจง จันทรส. 2527: 81) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพใดนานจะทำให้เกิดการเรียนรู้ระบบงานของวิชาชีพมากขึ้น เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ และทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพ ทำให้ได้รับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น สมรรถภาพในการปฏิบัติงานจึงสูงขึ้น และจากผลการวิจัยของเมเนอร์ท (Maynard. 1996 : 189; อ้างอิงจาก สุภาภรณ์ ทองใหญ่. 2544 : 41) ให้การสนับสนุนว่าจำนวนปีของการมีประสบการณ์ในวิชาชีพ มีอิทธิพล

ต่อขั้นตอนการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสายบัว วงศ์ไพโรจน์. 2539 : 253 ; อ้างอิงจากสุภาภรณ์ ทองใหญ่. 2544 : 41) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาของการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวุฒิการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เพราะความสามารถในการทำงานของมนุษย์ เป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม (สมยศ นาวิกการ.2533 : 44) ความแตกต่างของการศึกษาจึงทำให้คนมีความสามารถในการปฏิบัติ และพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน และระดับพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกันมาก สามารถทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่ระดับการศึกษาสูง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานย่อมสูงขึ้นด้วย (อาภา โลจายะ. 2538 : 32)

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานล้วนมีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสิ่งดังกล่าวเป็นตัวการสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรต่างๆ ในการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ข้อมูลชีวสังคม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา
2. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ความสามารถทางอารมณ์ของครูที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข คือ ดี เก่ง และสุข
3. ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส

สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานครแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการค้นคว้า

1. ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน
 - 1.1 บทบาทหน้าที่ของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา
 - 1.2 แนวทางการจัดการอาชีวศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของสมรรถภาพ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2 องค์ประกอบของสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูทั่วไป
 - 2.5 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูสอนสายวิชาชีพ
 - 2.5.1 สมรรถภาพด้านการสอน
 - 2.5.2 สมรรถภาพด้านวิชาการ
 - 2.5.3 สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ
 - 2.5.4 สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ
3. ความฉลาดทางอารมณ์
 - 3.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
 - 3.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
 - 3.3 คุณลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์
 - 3.4 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน
 - 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
 - 4.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
 - 4.2 ความหมายของพลังอำนาจการทำงาน
 - 4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
 - 4.4 แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
 - 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานกับสมรรถภาพในการ

ปฏิบัติงาน

5. ตัวแปรชีวสังคม
 - 5.1 ประสบการณ์การทำงาน
 - 5.2 วุฒิการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

จากพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา 22 สิงหาคม พ.ศ. 2543 (สำนักงานคณะกรรมการการบริหารอาชีวศึกษา. 2543: 67–75) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: 34–40) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาไว้ดังนี้

1.1 บทบาทหน้าที่ของการจัดการอาชีวศึกษา

1.1.1 การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นไปเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนทางวิชาชีพระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ให้มีคุณภาพตามหลักสูตร สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1.1.2 เป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทั้งส่วนที่เป็นศาสตร์สากล รวมทั้งการประสานประสานองค์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ และสามารถประยุกต์ความรู้สากลได้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

1.1.3 เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน และประชาชนทั่วไปตามความถนัด ความสนใจอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญา โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ชุมชน สังคม สถานประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการผลิตพัฒนากำลังคน การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐ และเอกชนในการบริหารจัดการ และฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

1.1.4 การจัดการหลักสูตรอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดทั้งในหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรระดับปริญญา หรือเทียบเท่า และหลักสูตรพิเศษโดยยึดความมีเอกภาพด้านนโยบาย ความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษา มีการบริหารในเครือข่ายของสถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐ เครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาของเอกชน และสถานประกอบการในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาให้เป็นไปในระบบเปิด มีความยืดหยุ่นหลากหลาย มีระบบเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษา และระบบการเทียบประสบการณ์ของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพและมีการพัฒนาครู คณาจารย์ด้านอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

1.1.5 จัดสรรโอกาสให้บุคคลที่มีความสนใจ และความสามารถได้รับการศึกษา ทางด้านวิชาชีพอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

1.1.6 ส่งเสริมบุคคลที่จบการศึกษาภาคบังคับ และไม่ได้ศึกษาต่อ ให้ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างน้อยหนึ่งปี ก่อนเข้าสู่การทำงาน

1.1.7 องค์กรวิชาชีพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน มีสิทธิ และหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ

1.2 แนวทางการจัดการอาชีวศึกษา มีดังนี้

1.2.1 เป็นการจัดการศึกษาที่ยืดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสายวิชาชีพสามารถศึกษาต่อระดับสูงได้เต็มศักยภาพและความสนใจ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลในวัยทำงานกลับเข้ารับการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

1.2.2 การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นการจัดสัดส่วนระหว่างทฤษฎี และการปฏิบัติ หลากหลายตามลักษณะสาขาวิชาชีพ ระดับการศึกษา และความถนัดของผู้เรียน

1.2.3 เนื้อหาสาระของการอาชีวศึกษาเป็นไปเพื่อก้าวหน้าต่อวิทยาการสมัยใหม่ ในการเพิ่มผลผลิต การรักษาสุขภาพแวดล้อม การสืบสาน และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย

1.2.4 การอาชีวศึกษาต้องมีการหล่อหลอมในบุคคลตั้งแต่วัยเยาว์ เพื่อสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการทำงาน การสำรวจความสนใจ และความถนัดของตนเอง การรับการศึกษาวิชาชีพ เบื้องต้น การศึกษาวิชาชีพเฉพาะสาขา การดำเนินการดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงอุดมศึกษา ระดับปริญญา โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง และมีระบบการแนะแนวให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2.5 จัดให้มีการวัดและประเมินผลที่เน้นสมรรถนะความสามารถในการประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ คุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ในการทำงาน

1.2.6 สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาทางอาชีวศึกษา เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีการสร้างงานและอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเชื่อมต่อนระหว่างชีวิตการเรียนกับชีวิตการทำงาน โดยกลไกของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.2.7 ให้คณะกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาเสนอนโยบาย แผนการผลิต พัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ กำหนดกรอบหลักสูตร มาตรฐาน การอาชีวศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิวิชาชีพ จัดสรรงบประมาณ และแนวนโยบายในการระดมทุน เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตลอดจนติดตามตรวจสอบ ประเมินผล วิจัย กำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และเอกชน กำหนดเขตบริการการอาชีวศึกษา และให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่าย สถาบันการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษา รวมทั้งกำหนดระเบียบว่าด้วยการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรี

แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และปฏิบัติงานอื่นเกี่ยวข้องตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2.8 การจัดการอาชีวศึกษาให้ดำเนินการในระบบ และรูปแบบของเครือข่ายสถาบัน การอาชีวศึกษา และเขตบริการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากรตาม ความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน ท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม และความเหมาะสมด้าน อื่นๆ

1.2.9 ให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่สอนระดับปริญญาหรือเทียบเท่า และผ่าน เกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการ มีฐานะเป็นนิติบุคคลดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนา ระบบบริหาร การจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการอยู่ภายใต้ การ กำกับดูแลด้านนโยบายมาตรฐานของคณะกรรมการ ส่วนสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่า ปริญญาในเขตบริการอาชีวศึกษาให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอาชีวศึกษา ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกระทรวง

1.2.10 ให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนทั้งระดับปริญญา และระดับต่ำกว่า ปริญญา สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษา เข้าร่วมเป็นเครือข่ายสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อความ ร่วมมือทางวิชาการ การสร้างคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ การใช้ข้อมูลข่าวสาร และการใช้ ทรัพยากรร่วมกัน

1.2.11 การจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการ ให้จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร การอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ หรือจัดสอนตามหลักสูตรของสถานประกอบการและสามารถ นำความรู้ และทักษะมาเทียบโอนเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพได้

1.2.12 ครูวิชาชีพในสถานศึกษา หรือครูฝึกในสถานประกอบการต้องเป็นผู้สำเร็จ การศึกษาวิชาชีพระดับอุดมศึกษา และผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมครูวิชาชีพ หรือเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเฉพาะสาขา หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จในอาชีพ เฉพาะสาขา มีผลงานที่เป็นที่ยอมรับเด่นชัดในสังคม และท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

1.2.13 ให้มีสำนักพัฒนาครูวิชาชีพ อยู่ในกำกับของคณะกรรมการ โดยมีหน้าที่ กำหนดเกณฑ์ ทดสอบ ออกใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพและครูฝึกในสถานประกอบการ ให้การ ฝึกอบรมครูวิชาชีพและครูฝึกในสถานประกอบการตามมาตรฐานที่กำหนด ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เทคโนโลยีใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิชาชีพ และจัดฝึกอบรมครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

1.2.14 การบริหาร และการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

1.2.15 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการ บริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์

วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ และกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.2.16 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบาย และมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา

1.2.17 การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

1.2.18 ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

จากบทบาทและหน้าที่ของการจัดการอาชีวศึกษาดังที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประชากรวัยเรียนเพื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เพื่อการประกอบอาชีพ เพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนระดับกลางทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลาดแรงงาน และความต้องการของสถานประกอบการ ตลอดจนให้ผู้เรียนหรือผู้ที่สนใจสามารถสร้างงานอาชีพให้ตนเองได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

ผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรมุ่งหวังให้เกิด ผลผลิตดังกล่าวจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ส่วนปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่หลายประการด้วยกัน เช่น อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์ การได้เรียนรู้ ผักผ่อน อบรมเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มศักยภาพทั้งหมดที่มีอยู่

การทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการคือแรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งแรงจูงใจของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการนี้เป็นผลของสภาพร่างกาย (Physical Conditions) และสภาพของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ (Social Conditions) ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่ง 3 ประการคือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์การศึกษา และการฝึกอบรมการทำงานของบุคคล ทั้งนี้บุคคลแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน ทำให้ทำงานได้ไม่เหมือนกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2521: 225-227) การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการคือ

ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้ รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคล (Steer. 1974: 138-141) นอกจากนี้แล้วปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอีกด้วย (ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์. 2526 : 67)

2.1 ความหมายของสมรรถภาพและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาได้ให้ความหมายและกล่าวถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน (Competency) และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูไว้หลายประการ

สุรพล พลเยี่ยม (2544 : 25) ได้ให้ความหมายว่าสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงออกโดยการกระทำอันแสดงถึงผลงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรคุณภาพ แต่ละสมรรถภาพประกอบด้วยงานย่อย ๆ มีความแตกต่างกันไปตามความซับซ้อนของสมรรถภาพนั้น ซึ่งสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีความรู้ในสาขาวิชาที่สอนอย่างกว้างขวางแม่นยำ และทันสมัย
2. สามารถสอนผู้เรียนให้เข้าใจบทเรียนได้อย่างชัดเจน
3. สามารถสอนได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของวิชา
4. สามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางวิชาการแก่ผู้เรียนได้

5. สามารถพัฒนาผู้เรียนให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ในเรื่องระเบียบวินัย และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสามารถถ่ายทอดวิชาได้อย่างกว้างขวางกว่าที่มีอยู่ในตำราที่ใช้ประกอบการสอนมีบุคลิกภาพเป็นผู้นำทางวิชาการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนมีความรู้ในการวัดผล และการประเมินผลเป็นอย่างดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการสามารถเคราะห์หลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการสอน และประเมินผลพัฒนาเนื้อหาวิชาให้มีประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้เรียนมีความสามารถในการบริการชุมชน

เชาว์เลิศ ขวัญเมือง (2527 : 20) ได้ให้คำนิยามของสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูว่า คือ ความสามารถของครู ซึ่งแสดงออกในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ รวมทั้งบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในการสอน ตลอดจนความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้นักเรียนพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้อันแก่ผู้เรียน

2.2 องค์ประกอบของสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน (Job competency) เป็นผลลัพธ์ของการปฏิสัมพันธ์กันของตัวแปร 2 ตัวคือ สมรรถภาพที่จะกระทำงานให้สำเร็จ และการใช้แรงจูงใจ (นิตยา อินกลิ่นพันธ์. 2539 : 16 ; อ้างอิงจาก Rowland; & Rowland.1980 : 23) ซึ่งจากความหมายของความสามารถที่ได้อีกแล้วนั้น ซึ่งให้เห็นว่าสมรรถภาพที่จะทำงานให้สำเร็จก็คือ Ability เพราะเป็นการตอบสนองของบุคคลจากลักษณะเฉพาะของเขาที่จะทำงานให้สำเร็จ และผลจากการทำงานนั้นจะได้ตามเกณฑ์ระดับหนึ่งซึ่งอาจต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดไว้ด้วยเหตุนี้การใช้แรงจูงใจเข้าช่วยเพื่อเสริมการทำงานให้ได้ตามเกณฑ์จึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะบุคคลนอกจากจะแตกต่างกันในเรื่องความสามารถที่จะทำงานโดยธรรมชาติยังแตกต่างกันในเรื่องความต้องการ เพราะความต้องการจะสะท้อนข้อบกพร่องทั้งทางสรีรวิทยา และจิตวิทยา (นิตยา อินกลิ่นพันธ์. 2539 : 15 ; อ้างอิงจาก Rowland; & Rowland. 1980 : 24)

สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานนั้นจะมีความแตกต่างกันในแง่ของ ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างในลักษณะ และคุณสมบัติทางจิตวิทยา ทำให้แสดงความฉลาด หรือความสามารถเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกันก็ตาม (สวัสดี สุคนธรังสี. 2517: 121)

ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ที่เกิดขึ้นเป็นส่วนประกอบของปัจจัย 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ ความสามารถของบุคคลบวกกับความพยายาม โดยที่ความสามารถของบุคคลยังประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 3 ส่วนด้วยกันคือ ความถนัด (Aptitude) ประสบการณ์ (Expenience) และการฝึกหัด (Training) ส่วนความพยายามประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ การจูงใจ (M – Motive) ความคาดหวัง (E – Expect) และสิ่งเร้าใจ (I – Incentive) การควบคุมตัดสินใจสั่งการ การพัฒนาบุคลากร และอิทธิพลจากภายนอก (นิตยา อินกลิ่นพันธ์. 2539: 19; อ้างอิงจาก Fink, Jenks ; & Willits.1983) ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติของบุคคลในองค์กรด้วย ดังแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอน ฮันแทน และออสบอร์น (สมชัย เคนจัตร์ส. 2540: 34–35; อ้างอิงจาก Schermerkorn, Huntand ; & Osborn. 1988) ที่ได้เสนอแนวคิดในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นสมการดังนี้

ผลการปฏิบัติ = คุณลักษณะเฉพาะบุคคล x ความพยายาม x การสนับสนุนจากองค์กร

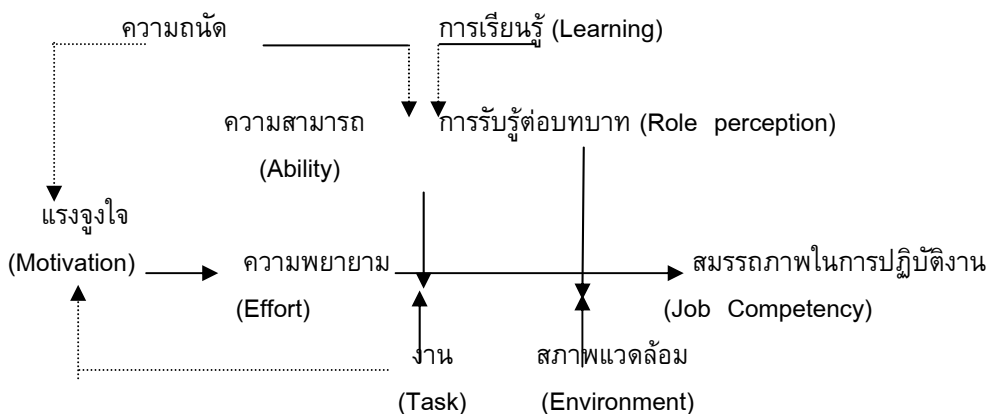
จากสมการนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้งสามมีความสำคัญยิ่งต่อผลการปฏิบัติของแต่ละบุคคล กล่าวคือการใช้แรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดแรงขับภายในตัวบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะเฉพาะ (Individual attributes) ต่อระดับ และแนวทางของความพยายามในการทำงาน (Work effort) ร่วมกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational support) ส่วนลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลจะใช้เป็นตัวร่วมพิจารณาในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน สมการดังกล่าวสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลจะสัมพันธ์กับความสามารถของบุคคลตามขีดจำกัดในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ลักษณะของคนจะต้องเหมาะสมกับงานนั้น ๆ จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้ เขียนเป็นข้อความย่อคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล จะต้องเหมาะสมกับงาน ส่งผล ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ความพยายามในการทำงานจะสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็จะขึ้นกับความต้องการของบุคคลอีกด้วย เมื่อแรงจูงใจทำให้เกิดความพยายาม และเมื่อประกอบกับคุณลักษณะส่วนบุคคลร่วมกับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานได้

3. การสนับสนุนจากองค์กรจะสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย เวลา และรายได้ที่เหมาะสม เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ การสื่อสารที่ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม งานเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการบริการของหน่วยงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขั้นตอนในการทำงานมีการยืดหยุ่น

สมรรถภาพในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน และถือเป็นพฤติกรรมที่มีคุณภาพของมนุษย์ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ สำหรับรูปแบบของความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน โดยการประยุกต์ของวรูม (Vroom) และพอร์เตอร์กับลอเลอร์ (นิตยา อินกลิ่นพันธุ์. 2539: 33-34 ; อ้างอิงจาก Organ ; & Batemen. 1986) โดยตัวแปรพื้นฐานดังกล่าวสามารถแสดงดังภาพประกอบที่ 2 คือ



ภาพประกอบ 2 รูปแบบของปัจจัยที่กำหนดสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

ที่มา : (นิตยา อินกลิ่นพันธ์. 2539: 33-34; อ้างอิงจาก Organ ; & Batemen.1986)

จากรูปแบบข้างต้น ตัวแปรที่สำคัญคือ

1. งาน (task) ซึ่งประกอบด้วย วิธีการ อุปกรณ์ และเทคนิคต่างที่ใช้ในการทำงาน
2. แรงจูงใจ (Motivation) เปรียบเสมือนจุดยืน ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพในระดับดีที่สุดในลักษณะของงานนั้น ๆ
3. ความพยายาม (Effort) เป็นผลของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในทันที ซึ่งจะต้องมีการตีความด้วยคำที่แสดงความหมาย คือ สภาพทางกาย แนวโน้มทางจิตวิทยา
4. ความสามารถ (Ability) จะเกิดขึ้นจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ จากการปฏิบัติร่วมกับความถนัดส่วนบุคคลที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ
5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ซึ่งได้แก่ แสง เสียง กลุ่มคนรอบข้างที่มีผลต่อการทำงาน
6. การรับรู้ต่อบทบาท (Role perception) คือ ความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลที่จะรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละอย่าง
7. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน (Job competency) เป็นผลของการปฏิบัติงานแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Performance) ไม่ใช่ผลรวมของแรงจูงใจ ความสามารถ งานและสภาพแวดล้อมและไม่ใช่สิ่งที่เกิดจากตัวแปรทั้ง 6 ดังกล่าว ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม เพราะตัวแปรแต่ละตัวไม่ได้เป็นตัวแปรต้น เพราะตัวแปรหนึ่ง เช่น ความถนัดที่มีอยู่จะเพิ่มระดับของแรงจูงใจให้สูงขึ้น และแรงจูงใจ จะมีผลให้คนเลือกวิธีการที่จะปฏิบัติงานได้ดีที่สุดอีกทอดหนึ่ง

การปรับตัวของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัด 3 ประการ คือ

1. การใช้ความสามารถของบุคลากร คือ มีการใช้ความสามารถเต็มที่ หรือไม่เพียงใด (Energy)
2. ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือที่มีต่อหน่วยงาน เป็นไปในทางที่ดีเพียงใด (Perception)
3. ความเข้าใจในสถานการณ์ หรือความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของหน่วยงาน (Understanding of Environment) คือ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือไม่รู้จักหน่วยงานพอหรือไม่รู้วัตถุประสงค์อันแน่ชัดของการปฏิบัติงานนั้น ๆ การปฏิบัติงานก็ไม่บังเกิดผลดี

2.4 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูทั่วไป

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์; และจันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช (2524 : 7 – 8) กล่าวถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพครูไว้ว่า หมายถึงครูที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความสามารถในการดำเนินการตามหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
2. มีความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักสูตร และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม มีความรู้ในเรื่องเทคนิคการสอน มีความสามารถในการใช้จิตวิทยาการสอน การตั้งคำถาม มีความรู้ในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียน

ฮาเบอร์แมน; และสติเนล (เยาวภา สุทธากาญจน์. 2547: 17–18; อ้างอิงจาก Haberman; & Stinnell. 1973: 278–279) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ที่จะเป็นครูว่า ควรมีสมรรถภาพดังนี้

1. ทักษะของผู้ที่จะเป็นครู ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูจะต้องมีทักษะในด้านวิธีการสอน และมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนเป็นอย่างดี การสอนแบบจุลภาพเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยฝึกฝนให้ครูมีลักษณะตามต้องการ
2. จริยธรรมและค่านิยมของผู้ที่จะเป็นครู เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะค่านิยมของครูจะเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความประพฤติ และการวางตัวของครูในอนาคต
3. มโนทัศน์ หรือความคิดรวบยอด ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูควรที่จะเลือกเรียนรู้ มโนทัศน์ที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ในการทำงานมากกว่าที่จะเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างอย่างกว้างขวาง
4. จิตวิทยาพัฒนาการ ครูจะต้องรู้ และสามารถอธิบายเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ และสังคมของกลุ่มเด็กที่ตนจะต้องสอนเป็นอย่างดี
5. สิ่งแวดล้อมทางสังคม ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูจะต้องรู้ และเข้าใจถึงความกดดันทางสังคมที่จะเกิดขึ้นกับเด็ก ดังนั้นครูจะต้องเรียนรู้วิชาสังคมวิทยา และมนุษยวิทยาทางการศึกษาด้วย
6. หลักการเรียนรู้ ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ นับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ครูจะต้องรู้ว่าโดยทั่วไปธรรมชาติของผู้เรียนที่จะเรียนรู้เป็นอย่างไร

7. ครูจะต้องรอบรู้ในหลักวิธีการสอนในสาขาวิชาที่ตนจะสอน

8. ผู้ที่จะประกอบอาชีพครูจะต้องมีปรัชญาของตนเอง เข้าใจมโนทัศน์เกี่ยวกับตนควบคู่ไปกับการเข้าใจในตัวผู้เรียน

9. ครูจะต้องเข้าใจหลักปรัชญาสากลที่กล่าวไว้ว่า “ไม่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดถาวรมั่นคงตลอดกาล ทุก ๆ สิ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา” ครูต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงในเรื่องหลักสูตร และวิธีสอน

ฮอลล์ และจอร์ส (Hall; & Jores. 1976: 375-376) ได้จำแนกสมรรถภาพของครูทั่วไปออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. สมรรถภาพด้านสติปัญญา (Cognitive Competencies) ได้แก่ สมรรถภาพด้านความรู้ เชาว์ปัญญา ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอน การวิเคราะห์โปรแกรมที่สอน และหลักสูตร

2. สมรรถภาพด้านการปฏิบัติการ (Performance Competencies) ได้แก่ สมรรถภาพในการปฏิบัติการสอน การใช้สื่อการสอน การใช้คำถาม ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานทางด้านสติปัญญา

3. สมรรถภาพด้านผลการสอน (Consequence or Product Competencies) เป็นสมรรถภาพที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน

4. สมรรถภาพด้านการศึกษาค้นคว้า (Exploration Competencies) สมรรถภาพที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในตัวครู เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพของครู

5. สมรรถภาพทางด้านอารมณ์ และจิตใจ (Affective Competencies) เป็นสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ และความซาบซึ้ง หรือเห็นคุณค่าในวิชาชีพครู

สคริฟเวน (กรรณิการ์ บาร์มี. 2539: 61; อ้างอิงจาก Scriven. 1991) ได้เขียนรายงานที่แสดงถึงหน้าที่ครู ซึ่งได้มาจากการรวบรวมประสบการณ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีรายละเอียดครอบคลุมหน้าที่ และภารกิจหลาย ๆ ด้าน ในฐานะการปฏิบัติหน้าที่ของครู นอกเหนือจากภาระทางด้านการสอน ซึ่งหน้าที่ที่ครูพึงกระทำต่อไปนี้ ครูอาจกระทำเพียงถือว่าเป็นความสามารถขั้นต่ำที่ครูต้องทำ แต่ในบางรายการเป็นสิ่งที่ดีหากครูสามารถปฏิบัติ ได้แก่

1. ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนจะสอน ซึ่งเป็นความสามารถของครูที่จะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่ตนเองรับผิดชอบในการสอน โดยพิจารณาได้จากการศึกษาของครูในวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาในระบบ หรือการที่ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในภายหลังก็ได้ นอกจากนี้ครูควรมีความรู้ในวิชาอื่น ๆ ที่อยู่ในหลักสูตรด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ครูควรมีทักษะการสอน ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการจัดกระบวนการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียนและนักเรียน การกระตุ้นให้นักเรียนมีความพยายามในการศึกษาเล่าเรียน เพื่อเสาะหาความก้าวหน้าอยู่เสมอ และการจัดการในกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินร้ายแรงเกิดขึ้น ในส่วนของครูเองก็ต้องเพิ่มทักษะในการสร้าง และพัฒนาวิชาโดยมีการวางแผนรายวิชา การคัดเลือก และการสร้างสรรค์วัสดุอุปกรณ์

รวมทั้งใช้แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ การใช้สื่อการเรียนการสอน และผู้เชี่ยวชาญให้เป็นประโยชน์ต่อการสอนในรายวิชาที่ตนสอน ตลอดจนต้องมีทักษะในการประเมินผลในวิชาที่สอน

3. ครูควรมีทักษะในการประเมินที่สำคัญคือ ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผู้เรียน การสร้างและการบริหารการสอบ การให้เกรด การจัดลำดับ การให้คะแนน ทั้งในรายละเอียดของกระบวนการและการแสดงผลการประเมินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งแนวปฏิบัติในการรายงานผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับการรายงานผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ผู้บริหาร และผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ครูต้องเป็นผู้ที่แสดงตนได้ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะของผู้ที่มีความเป็นครู อันได้แก่ การมีจริยธรรมในวิชาชีพ ความมีทัศนคติที่ดีในวิชาชีพ มีความรู้ในหน้าที่ของครู มีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ

กรีธ และคอสติน (สุรพล พลเยี่ยม.2544 : 49-51 ; อ้างอิงจาก Gruth; & Costin.1975: 64- 65) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้หลายลักษณะด้วยกัน ซึ่งผู้ที่ประกอบอาชีพครูนั้น ควรมีสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการเตรียมการสอน และวิธีสอน ซึ่งครูจะต้องจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ

1.1 เตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียน และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

1.3 สามารถสอนได้เป็นอย่างดีมีลำดับขั้นตอนในการสอน

1.4 สามารถใช้คำถามที่ช่วยให้คิด และกระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมา

ประยุกต์ใช้ได้

1.5 พัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.6 สอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.7 มีเทคนิคกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนนั้น ๆ

1.8 พัฒนารูปแบบ และทักษะในการสอนของตนเองอยู่เสมอ

1.9 เข้าใจ และนำหลักจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.10 สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน และเป็นประชาธิปไตย

1.11 ปรับปรุงกิจกรรมในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสภาพของสังคม

1.12 จัดกิจกรรม และสภาพการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็นทำเป็น

ตลอดจนส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

1.13 มีเทคนิควิธีพิเศษที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่าง

1.14 รู้จักใช้แหล่งวิทยาการ สร้าง และใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้

1.15 สามารถใช้ทักษะการสอนที่จำเป็น เช่น การวาดภาพ การตั้งคำถาม และการคัดลายมือ

2. ด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยทักษะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 มีเทคนิคในการวัดและประเมินผลที่ดี และนำผลการประเมินมาปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

2.2 มีการประเมินผลการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.3 วิเคราะห์การทำงานและติดตามผล

3. ด้านการปกครองชั้นเรียน

3.1 สามารถควบคุมกิจกรรมในชั้นเรียนให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3.2 ช่วยลดความวิตกกังวลของผู้เรียน

4. ด้านความรู้ และทักษะทางวิชาการ

4.1 ครูผู้สอนจะต้องมีทักษะ มีความรู้ทั้งในเนื้อหาวิชาที่จะสอน และสิ่งที่ผู้เรียนอยากดูอยากเห็นอย่างเพียงพอ

4.2 พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัย และปรับปรุงทักษะการสอนของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4.3 นำหลักจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5. ด้านบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์

5.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เช่น เคารพคุณค่าของแต่ละคน และร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน

5.2 ปรับปรุงตนเองให้คุ้นเคยกับสภาพของกลุ่มผู้เรียน

5.3 เข้าใจผู้เรียน เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้เรียน และมีความจริงใจกับทุกคน

5.4 ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 เป็นผู้มีความขยันขันแข็ง และน่าไว้วางใจ

5.6 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5.7 มีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5.8 เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต รักษาความลับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้เรียนเสมอ

5.9 เป็นผู้มีความอารมณ์ขัน

บอริช (สมชัย เคนจตุรัส. 2540: 31; อ้างอิงจาก Borich. 1977) ได้แบ่งสมรรถภาพของครูออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถภาพด้านความรู้ ซึ่งหมายถึง ความรู้ในด้านเนื้อหาวิชา และความรู้ด้านกระบวนการเช่น กระบวนการสอน การจัดการในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

2. สมรรถภาพด้านการปฏิบัติ หมายถึงพฤติกรรมด้านการสอนของครูในชั้นเรียน ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามวิถีทางแห่งปัญญา

3. สมรรถภาพด้านผลการปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูใช้สมรรถภาพด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติไปเป็นเครื่องมือ ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สาโรช บัวศรี (2515 : 12) ได้กล่าวถึงอาชีพครูว่า อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง ผู้ที่จะเป็นครู จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิชาความรู้สามัญทั่วไป ความรู้วิชาสามัญที่เป็นวิชาเอก และวิชาโทเฉพาะตัว และมีสมรรถภาพในการเป็นครู สำหรับสมรรถภาพในการเป็นครู เป็นความสามารถที่ครูจะต้องสร้างขึ้นในตนเอง ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สามารถที่จะสอนได้เป็นอย่างดี คือ รู้จักจิตวิทยาพัฒนาการ การวางแผนการสอน การใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี สามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ได้ตามสถานการณ์ มีความสามารถในการวัดและประเมินผล ตลอดจนการปกครองชั้นเรียน

2. สามารถที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รู้จักจัดกิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตร

3. สามารถที่จะอบรมให้คำแนะนำ และปกครองผู้เรียนได้เป็นอย่างดี รู้จักใช้บท หรือข้อธรรมทางศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการอบรมได้เป็นอย่างดี

4. สามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และผู้ปกครองของผู้เรียน

5. สามารถในงานด้านวิชาการ เช่น การผลิตเอกสารประกอบการสอน การติดตาม

ข่าวสารทางวิชาการ การนำเอาความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานวิชาการ

6. สามารถเป็นครูชั้นอาชีพ เป็นผู้รู้จักเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตนเอง ยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณีของการเป็นครู มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี ตลอดจนให้การต้อนรับ และเป็นกันเองกับผู้มาติดต่อด้วย

จากแนวคิด และทฤษฎีดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูมีความจำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนในระดับต่าง ๆ ซึ่งผู้ที่เป็นครูควรมีสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนวิชาชีพ ซึ่งนอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถในทางเนื้อหาวิชาแล้ว จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่วและแม่นยำ สามารถประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีมาใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นครูผู้สอนวิชาชีพจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนทางวิชาชีพมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูสอนสายวิชาชีพ

การจัดการศึกษาด้านอาชีพนั้น เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ความรู้ทางวิชาชีพแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถนำวิชาชีพในแขนงที่เรียนไปประกอบอาชีพได้ และเป็นพื้นฐานในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากการขยายตัวทางด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรม ทำให้ความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ การจัดการศึกษาด้านวิชาชีพจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งการจัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่ความชำนาญทางด้านวิชาชีพในสาขานั้น ๆ ซึ่งก็คือ ครู ผู้ที่จะทำหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ตนเอง (ประภาศรี อมรสิน. 2533 : 431)

เนื่องจากเนื้อหาของวิชาของการศึกษาด้านวิชาชีพเกือบทุกวิชามักจะเป็นวิชาที่ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ทางวิชาการ หรือภาคทฤษฎีส่วนหนึ่ง และการฝึกปฏิบัติอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเนื้อหาสาระในแต่ละกลุ่มวิชาจะประกอบไปด้วยเนื้อหาส่วนที่เป็นความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์ในการเรียนรู้ ดังนั้นครูผู้สอนจึงมีส่วนสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพ เสริมสร้างความรู้ และประสบการณ์อยู่เสมอ รวมทั้งมีเทคนิคการสอนที่สามารถจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความต้องการ และสนใจที่จะเรียนรู้ (ประภาศรี อมรสิน. 2533 : 536)

สำหรับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาชีพนั้น วิฑูรย์ อุปถัมภ์ (2530 : ข-ค) ได้ทำการศึกษาสมรรถภาพของอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในวิทยาลัยครู ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ครูผู้สอนวิชาชีพควรมีสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะและเจตคติ ได้แก่
 - 1.1 มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
 - 1.2 มีความเสียสละอุทิศเวลาเพื่องาน
 - 1.3 ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไว้วางใจได้
 - 1.4 มีเจตคติที่ดีต่องานในอาชีพ
 - 1.5 ขยัน คล่องแคล่ว กระตือรือร้น
 - 1.6 มีสุขภาพกาย และจิตดี
 - 1.7 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.8 มีความหนักแน่น สามารถควบคุมอารมณ์ได้
 - 1.9 เคารพกฎหมาย ระเบียบ วินัย และข้อบังคับของสถาบัน
 - 1.10 มีมนุษยสัมพันธ์ดี เคารพผู้บังคับบัญชา
 - 1.11 แต่งตัวเรียบร้อย สะอาด ทำทางเหมาะสม
 - 1.12 มีความเป็นผู้นำ

2. ด้านความรู้และทักษะ
 - 2.1 มีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพเฉพาะ
 - 2.2 มีทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาชีพ
 - 2.3 มีความรู้เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในวิชาชีพเฉพาะ
 - 2.4 รู้จักวิเคราะห์ปัญหา หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ
 - 2.5 มีความรู้เกี่ยวกับการแนะแนว
 - 2.6 มีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
 - 2.7 มีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพสัมพันธ์
 - 2.8 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาวัยรุ่น
3. ด้านเทคนิควิธีสอน
 - 3.1 สามารถให้ความชัดเจนในการสาธิตอุปกรณ์การสอน
 - 3.2 รู้จักวางแผนการสอน
 - 3.3 รู้เทคนิคการสร้างความก้าวหน้าให้กับนักเรียน
 - 3.4 รู้จักสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน
 - 3.5 รู้จักวิธีสอนในชั้น
 - 3.6 รู้เทคนิคการบูรณาการวิชาชีพเฉพาะกับวิชาอื่น
 - 3.7 รู้การจัดระเบียบภายในห้องเรียน
 - 3.8 รู้เทคนิคในการสอนที่หลากหลาย
 - 3.9 รู้เทคนิคการทดสอบและประเมินผล
 - 3.10 สามารถใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา
 - 3.11 รู้ลำดับการสอนตามหลักสูตร

พรทิพย์ อัจจิมารังษี และคนอื่น ๆ (2531 : 22-35) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสำรวจสมรรถวิสัยของครูธุรกิจระดับมัธยมศึกษา โดยสำรวจความคิดเห็นจากครูที่สอนวิชาทางด้านธุรกิจ และพาณิชยกรรมสังกัดกรมสามัญศึกษา และกรมอาชีวศึกษาทั่วประเทศ แล้วนำมาเปรียบเทียบสมรรถวิสัยที่พึงจะมี โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของนักการศึกษาผู้ผลิตครูธุรกิจมาเป็นบรรทัดฐานของสมรรถวิสัยของครูธุรกิจที่พึงจะมี ซึ่งนักการศึกษาผู้ผลิตครูธุรกิจ ได้แก่ อาจารย์ที่ทำหน้าที่ผลิตผู้สอนวิชาทางด้านธุรกิจ และพาณิชยกรรมในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ผลการศึกษาพบว่าครูธุรกิจควรมีสมรรถวิสัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ
 - 1.1 เป็นคนตรงต่อเวลา
 - 1.2 สามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพทางด้านธุรกิจ และพาณิชยกรรมต่อผู้เรียน
 - 1.3 มีความภาคภูมิใจที่เป็นครูสอนธุรกิจ

- 1.4 มีความขยัน และมีความอดทนในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 1.5 ใจเย็น สุขุม รอบคอบ
2. ด้านการสอนวิชาที่เน้นไปในทางปฏิบัติ
 - 2.1 สามารถจัดการสอนภาคปฏิบัติให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎี
 - 2.2 สามารถชี้แจงวิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดชัดเจน
 - 2.3 สามารถนำแหล่งความรู้ในท้องถิ่นมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน
 - 2.4 สามารถบอกวัตถุประสงค์การเรียน และการฝึกปฏิบัติงานแก่นักเรียนก่อนลงมือปฏิบัติงานได้
 - 2.5 สามารถทดลอง สาธิต หรือปฏิบัติให้นักเรียนดูเป็นตัวอย่างได้
3. ด้านการสอนวิชาที่เน้นไปทางบรรยาย
 - 3.1 สามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนการสอนในชั้นเรียน
 - 3.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม และยินดีตอบคำถามผู้เรียน
 - 3.3 สามารถยกตัวอย่างประกอบการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่ายยิ่งขึ้น
 - 3.4 มีความรู้ และความเข้าใจในโครงสร้างหลักสูตรวิชาที่สอน
 - 3.5 สามารถตั้งคำถามให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาความคิดในระดับสูง และเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา
4. ด้านวิชาการ
 - 4.1 สามารถอภิปราย หรือตอบปัญหาในวิชาที่สอนอย่างละเอียดชัดเจน และถูกต้อง
 - 4.2 ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านธุรกิจ และพาณิชย์กรรม
 - 4.3 มีความรู้พื้นฐานทางการศึกษา
 - 4.4 รู้จักตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และพาณิชย์กรรม
 - 4.5 ได้รับการศึกษา หรือฝึกอบรมในสาขาวิชาธุรกิจ และพาณิชย์กรรมโดยตรง

นอกจากนี้ สายหยุด จำปาทอง (2529 : 72-74) ได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องสมรรถภาพของครูวิชาชีพว่า นอกจากจะต้องมีสมรรถภาพดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ควรจะมีสมรรถภาพเพิ่มเติมจากสมรรถภาพของครูทั่วไปดังนี้

1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว บุคลิกทั่วไปต้องเป็นคนที่กระฉับกระเฉง ทันสมัยทั้งในด้านความคิด และการแต่งตัว เพราะโลกธุรกิจต้องมีการแข่งขันอย่างรวดเร็ว หากครูมีบุคลิกภาพที่กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ก็เป็นวิธีการทางอ้อมที่จะให้ผู้เรียนได้ซึมซาบ และเลียนแบบความกระฉับกระเฉงจากครู
2. ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ วิชาธุรกิจเป็นวิชาที่เป็นทั้งทฤษฎี และวิชาฝึกปฏิบัติ ดังนั้นความชำนาญของครูในการอธิบาย สาธิต การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และศัพท์เทคนิคได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความน่าเลื่อมใสศรัทธา
3. ด้านคุณสมบัติทางอาชีพ ครูควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กว้างขวางในการวางการธุรกิจเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ในด้านการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในวงการธุรกิจมาเป็น

วิทยาการในการบรรยาย หรือการจัดส่งผู้เรียนไปฝึกงาน หรือดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ ได้ง่าย และต้องเป็นผู้มีความศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างแรงกล้า เพราะโดยคุณสมบัติของความรู้ที่มีอยู่ครูผู้สอนวิชาชีพบริหารธุรกิจสามารถไปประกอบอาชีพในวงการธุรกิจได้ตลอดเวลา และมีรายได้ดีกว่าการเป็นครู

จึงอาจสรุปได้ว่าการเรียนการสอนในสายวิชาชีพนั้น ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติควบคู่กันไป เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามสาขาวิชาชีพและสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี มีระเบียบวินัย มีความประณีต สำนึกในจรรยาอาชีพ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญในการที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย จากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมารวบรวม สังเคราะห์ออกมาเป็นเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ด้านการสอน ซึ่งเป็นสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่ต้องรู้ และเข้าใจงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู เนื้อหาวิชาที่จะสอน หลักสูตร การเตรียมการสอน การวางแผนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เหมาะแก่ผู้เรียน และเอื้อต่อการเรียนรู้ นำหลักจิตวิทยามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา การวัดผลและประเมินผล การปกครองชั้นเรียน จัดการสอนภาคปฏิบัติให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎี การชี้แจงวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำแหล่งความรู้ในท้องถิ่นมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน และการทดลอง สาธิตหรือปฏิบัติให้นักเรียนดูเป็นตัวอย่าง (สาโรช บัวศรี. 2515: 12; วิฑูรย์ อุปถัมภ์. 2530: ข-ค, พรทิพย์ อัจจิมารังษี และคนอื่น ๆ. 2531: 22-35)

2. ด้านวิชาการ เป็นสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่ต้องรู้ และเข้าใจในการศึกษาค้นคว้าเอกสาร หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตเอกสารประกอบการสอน การติดตามข่าวสารทางวิชาการ การนำเอาความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานวิชาการ สามารถปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น (สาโรช บัวศรี. 2515: 12; วิฑูรย์ อุปถัมภ์. 2530: ข-ค, พรทิพย์ อัจจิมารังษี และคนอื่น ๆ. 2531 : 22-35)

3. ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่ต้องรู้ และเข้าใจในการให้คำปรึกษา แนะนำนักเรียนในด้านต่าง ๆ การจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตร และนอกหลักสูตร การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำเอาความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำได้อย่างเหมาะสม (สาโรช บัวศรี. 2515: 12)

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ และการบริการชุมชน เป็นสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในเรื่องเกี่ยวกับ ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน เข้าใจผู้เรียน เป็นตัวอย่างที่ดี

ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และผู้ปกครอง (สาโรช บัวศรี. 2515: 12; วิฑูรย์ อุปถัมภ์. 2530 : ข-ค; กฤษ และคอสติน. 1975 : 64-65)

3. ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

การที่บุคคลจะสามารถเป็นครูที่ดีได้นั้น ไม่เพียงแต่จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ก็นับได้ว่ามีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนต่อความสามารถในการปฏิบัติตนของครู เป้าหมายที่สำคัญของการศึกษาก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสังคมให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามที่สังคมปรารถนา แต่ระบบการศึกษาที่ดีจะต้องสร้างให้บุคคลประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายความรวมถึงการที่บุคคลประสบความสำเร็จในการเรียน (Study Success) ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ (Career Success) และความสำเร็จในชีวิต (Life Success) นักการศึกษาและนักจิตวิทยาการศึกษาจึงต้องพยายามจัดกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2543 : 8; อ้างอิงจาก Garrison ; & Magoon. 1972)

ในการคัดเลือกคนเพื่อเข้าทำงานในองค์กรต่าง ๆ หลายองค์กรมีความต้องการที่จะคัดเลือกคนเก่ง หรือคนฉลาดเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์กรส่วนใหญ่มักจะพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยที่จบการศึกษา โดยคาดหวังว่าคนที่มีความรู้สูงจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน แต่เนื่องจากในชีวิตการทำงานจะมีความแตกต่างจากการเรียนในห้องเรียนเป็นอย่างมาก ในการทำงานบุคคลจะมีหน้าที่ และความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และความเครียดเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ในการทำงาน อีกทั้งจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งอาจมีปัญหากันที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นหรืออาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงาน และมักจะพบได้โดยทั่วไปว่าคนฉลาดหรือสติปัญญาดีไม่จำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีเสมอไป นักจิตวิทยาหลายท่านจึงให้ความสำคัญกับ EQ (Emotional Quotient) หรือความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงานในอาชีพต่าง ๆ และนอกจากนี้ยังมีการศึกษาในบริษัทและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก พบว่า การที่คนในองค์กรขาด EQ จะเป็นการบ่อนทำลายการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร นอกจากนี้หากบุคคลในองค์กรใช้ EQ ในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ บุคคลเหล่านั้นจะช่วยเสริมสร้าง EQ เป็นส่วนรวมในองค์กร และจะสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544 : 14-16; อ้างอิงจาก Weisinger. 1998)

3.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

คำว่า Emotional Intelligence หรือ EQ มีผู้ใช้คำในภาษาไทยไว้หลายคำด้วยกัน ยกตัวอย่างเช่น เซาว์อารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ วุฒิภาวะของทางอารมณ์ หรือใช้คำว่า อีคิว ส่วนในภาษาอังกฤษมีผู้ใช้อื่น ๆ ที่ความหมายคล้ายกัน เช่น Social Intelligence Interpersonal Intelligence Emotional Quotient หรือ Emotional Competence เป็นต้น นักวิชาการและนักจิตวิทยาการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

ทศพร ประเสริฐสุข (2542 : 21) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความคิด อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้ สามารถสร้างกำลังใจในการเผชิญกับปัญหา อุปสรรค ข้อขัดแย้งต่าง ๆ สามารถจัดความเครียด นำความคิด และการกระทำของตนไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้จบประสบความสำเร็จในชีวิต

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543 : 1) กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข

การ์ตเนอร์ (Gardner.1983 : 20-24) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือความสามารถหรือศักยภาพทางอารมณ์ของแต่ละคน จำแนกเป็นสองลักษณะ ดังนี้

1. การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (Intrapersonal intelligence) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของตนเอง และสามารถแยกแยะตลอดจนจัดการกับอารมณ์ตนเองนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม
2. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Interpersonal intelligence) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey P.; & Mayer J.D. 1994 : 3-31) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถที่เข้าใจอารมณ์ของตนเองและความสามารถที่จะแสดงอารมณ์ของตนเองออกมา ทั้งเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นด้วย อารมณ์สามารถช่วยเรื่องการคิดช่วยในเรื่องความจำ ช่วยให้เกิดมุมมองในการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ สามารถแยกแยะวิเคราะห์อารมณ์ของตน และความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ตลอดจนสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้น และสามารถที่จะจัดการอารมณ์ของผู้อื่นโดยการให้กำลังใจเมื่อเขาท้อแท้ได้

จากความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ หรือ Emotional Intelligence หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้เข้าใจอารมณ์ หรือความรู้สึกของตนเองสามารถควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจ ภาควุฒิภาวะในตนเอง มีความพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางจิตใจ รวมทั้งสามารถจัดการและใช้อารมณ์ของตนเองให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งเป็นความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ในปัจจุบันนักจิตวิทยา และนักการศึกษาต่างให้ความสำคัญทางด้าน EQ มากยิ่งขึ้น โดยส่งเสริมบุคคลด้าน EQ ไปพร้อม ๆ กับ IQ ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ และมีความสุข โดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่าหากบุคคลมี EQ สูง ก็แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดในการใช้อารมณ์ได้ดี เนื่องจาก EQ เป็นโครงสร้าง (Construct) คล้ายกับ IQ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องกำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของ EQ นักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

โกลแมน (Goleman. 1998 : 320 – 322) ได้ปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์อย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น และสร้างกรอบแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ (The Emotional Competence Framework) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน 5 ด้าน และ 25 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) จัดการอารมณ์ของตนเองได้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) รู้และหยั่งรู้สภาพแนวโน้ม สาเหตุของอารมณ์

1.1 การตระหนักรู้ด้านอารมณ์ (Emotional Awareness) รู้ในอารมณ์ ความรู้สึกและผลที่ตามมา

1.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง (Accurate Self-assessment) รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง

1.3 การมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) รู้สึกมั่นใจในคุณค่าและความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกของตนเอง

2. การมีวินัยในการควบคุมตนเอง (Self-Regulation) จัดการกับอารมณ์ แรงกระตุ้น และสาเหตุที่เกิด

2.1 การควบคุมตนเอง (Self-Control) จัดการอารมณ์ที่ฉุนเฉียวและควบคุม แรงกระตุ้นได้

2.2 ความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) มีความซื่อสัตย์และมีอารมณ์สมบูรณ์ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

2.3 การมีมโนธรรม (Conscientiousness) มีความรับผิดชอบการกระทำของตน

2.4 การปรับตัวได้ (Adaptability) ยืดหยุ่นในการจัดการกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง

2.5 การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ (Innovation) เปิดใจกว้างกับแนวคิดแนวทางหรือข้อมูล

ใหม่ ๆ

3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Motivation) สร้างแนวโน้มที่นำสู่เป้าหมายได้

3.1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) มีความพยายามที่จะต่อสู้เพื่อพัฒนาให้ได้มาตรฐานที่ดี

3.2 การยึดมั่นในข้อตกลง (Commitment) ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร

3.3 มีความคิดริเริ่ม (Initiative) มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสที่เหมาะสม

3.4 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีความเพียรพยายามสู่เป้าหมายแม้จะมีอุปสรรคหรือพ่ายแพ้ก็ไม่ย่อท้อ

ส่วนที่ 2 ความสามารถทางสังคม (Social Competence) คือ ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ตระหนักถึงความรู้สึกความต้องการและความหวังใจของผู้อื่น

4.1 การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) รู้ความรู้สึก การรับรู้ ข้อวิตกกังวลของผู้อื่น

4.2 การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ทราบถึงความต้องการเพื่อที่จะพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้อื่น

4.3 การมีจิตมุ่งบริการ (Service Orientation) คาดหมาย รับรู้ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดี

4.4 การพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย (Leveraging Diversity) เล็งเห็นโอกาสที่สามารถเป็นไปได้

4.5 การตระหนักทัศนคติความคิดเห็นของกลุ่ม (Political Awareness) สามารถอ่านสถานการณ์ และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้ ก่อให้เกิดความสำเร็จ

5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) คล่องแคล่วในการจูงใจให้เกิดการตอบสนองที่พึงประสงค์ในผู้อื่น

5.1 มีอำนาจโน้มน้าวผู้อื่น (Influence) มีกลวิธีโน้มน้าวผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อความหมาย (Communication) ส่งสารอย่างเปิดเผย ชัดเจนและน่าเชื่อถือ

5.2 การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Management) เจรจาตกลงแก้ไขหาข้อยุติความไม่เข้าใจกัน

5.3 มีความเป็นผู้นำ (Leadership) โน้มน้าวแนะนำบุคคลและกลุ่มได้ดี

5.4 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ริเริ่มบริหารกับความเปลี่ยนแปลงได้

5.5 การสร้างสายสัมพันธ์ (Building Bonds) รักษาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสัมพันธภาพและเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

5.6 ความสร้างความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration and Cooperation) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

5.7 การทำงานเป็นทีม (Team Capabilities) สร้างพลังร่วมของกลุ่มเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของกลุ่ม

ไวส์ซิงเจอร์ (Weisinger. 1998 :19-20) ได้กำหนดความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ความฉลาดทางอารมณ์ภายในตนเอง (Increasing Management Scales)
 - 1.1 การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง (Developing High Self-Awareness)
 - 1.2 การบริหารกับอารมณ์ของตน (Managing Your Emotional)
 - 1.3 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Motivating Yourself)
2. ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคลเพื่อรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Using Your Emotional Intelligence in Your Relations with Other)

2.1 การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Developing Effective Communication Skills)

- 2.2 การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Developing Interpersonal Expertise)
- 2.3 การช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยเหลือตัวเองได้ (Helping Others Themselves)

สโลเวย์ และเมเยอร์ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542 : 45-46; อ้างอิงจาก Salovey ; & Mayer. 1994) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. Knowing one's Emotion หรือ Self-Awareness หมายถึง การตระหนักรู้ตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของตนตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้

2. Managing Emotion คือ ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีเทคนิคในการคลายเครียดลดความวิตกกังวลรุนแรงได้อย่างรวดเร็ว ไม่ฉุนเฉียวง่าย กล่าวคือ สามารถทำให้อารมณ์ขุ่นมัวหายไปโดยเร็ว

3. Recognizing Emotion in Other เป็นการรับรู้อารมณ์ และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

4. Motivating Oneself เป็นความสามารถในการจูงใจตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสมสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่ามองโลกในแง่ดีสามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเองได้

5. Handing Relationship เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง

บาร์ออน (Bar-on. 1997 : 112-133) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์โดยแบ่งออกเป็น 5 หมวด 15 คุณลักษณะดังนี้

1. ความสามารถภายในตน (Intrapersonal Skill)
 - 1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional self-awareness)

- 1.2 การยืนยันอารมณ์ (Assertiveness)
- 1.3 การเคารพตนเอง (Self-regard)
- 1.4 การตระหนักรู้ตน (Self-actualization)
- 1.5 การเป็นอิสระเอกเทศ (Independence)
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skill)
 - 2.1 ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)
 - 2.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)
 - 2.3 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability Scales)
 - 3.1 การแก้ปัญหา (Problem Solving)
 - 3.2 ความยืดหยุ่น (Flexibility)
 - 3.3 การทดสอบความจริง (Reality Testing)
4. การวัดความสามารถในการจัดการความเครียด (Stress management scales)
 - 4.1 รับมือเหตุการณ์ที่ตึงเครียด (Stress tolerance)
 - 4.2 การควบคุมความวู่วาม (Impulse Control)
5. การวัดสภาพอารมณ์โดยทั่วไป (General Mood)
 - 5.1 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)
 - 5.2 ความสุข (Happiness)

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักจิตวิทยาต่างกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ท่านเหล่านี้มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ใกล้เคียงกัน ซึ่งพอจะสรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์โดยยึดแนวคิดของ ซาโลเวย์ และคนอื่นๆ (Salovey; et.al. 1995 : 125-154) และโกลแมน (Goleman. 1998: 93-104) ได้ดังนี้คือ

1. การรู้อารมณ์ตน (Knowing one's emotion) เป็นความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึกความคิดและอารมณ์ของตนเองตามสภาพความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้อย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่น รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเองเป็นคนซื่อตรงพูดแล้วรักษาคำพูด มีจรรยาบรรณ มีสติเข้าใจตน

2. การบริหารอารมณ์ (Managing emotions) เป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยความสามารถในการควบคุมตนเอง เป็นที่น่าไว้วางใจได้ มีคุณธรรม มีความสามารถในการปรับตัวและสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

3. การสร้างแรงจูงใจ (Motivating oneself) คือ ความสามารถในการควบคุมตนเองให้กำลังใจ กระตุ้นตนเอง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มองโลกในแง่ดีสามารถนำ

อารมณ์และความรู้สึกของตนเองมาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และเป็นพลังในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์

4. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing emotions in others) คือ ความรู้สึกเห็นใจผู้อื่น รู้ความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจให้บริการ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

5. การคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ (Handling relationships) คือ ศิลปะของความสัมพันธ์ การสร้างสัมพันธภาพและรักษาสัมพันธภาพให้คงอยู่ สามารถที่จะรู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น มีทักษะความเป็นผู้นำ การสื่อสารที่ดี บริหารการขัดแย้งได้ดี

3.3 คุณลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2540. ก : 447) รวบรวมคำอธิบายคุณลักษณะผู้มีวุฒิภาวะซึ่งแสดงพัฒนาการทางอารมณ์ไปสู่ความเป็นผู้มีวุฒิภาวะ ดังนี้ ความสามารถเผชิญและแก้ไขทุกข์และปัญหาตนได้อย่างสร้างสรรค์มีพฤติกรรมโต้ตอบเหตุการณ์และผู้ที่แตกต่างจากตนได้อย่างเหมาะสม มีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้อื่นทั้งทางบวกและทางลบ (ทันคนทันเหตุการณ์) เต็มใจรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามบทบาทตนด้วยความกล้าหาญ ความเสียสละ ความอดทน มีปรัชญาหรือหลักการดำเนินชีวิตเช่น ยุติธรรม เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น รู้จักและยอมรับจุดด้อยจุดเด่นของตนและผู้อื่น กล้ายอมรับความจริงของชีวิต โลก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ยอมรับขอบเขตความสามารถของตนเองและผู้อื่น มีอาชีพเป็นหลักฐาน รู้จักปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ รู้จักคิดไตร่ตรองหาเหตุและผลของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตทั้งร้ายและดี สามารถถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ประสบการณ์ของตนให้ผู้อื่น รับรู้ได้ มีความมั่นใจในตน (ความมั่นใจในตนเกิดจากการเห็นว่าตนมีค่า มีความสามารถและเคยมีประสบการณ์สำเร็จในกิจการงานที่ตนเคยกระทำ) รู้จักตัดสินใจหลังจากไตร่ตรองโดยรอบคอบแล้ว รู้จักหยุด รู้จักถอยและรู้จักรุก ความเป็นตัวของตัวเอง

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2542 : 16) เสนอลักษณะผู้มีเชาวน์อารมณ์ ดังนี้ 1) รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น (Self-awareness) รู้จักจุดเด่นจุดด้อยตน สามารถควบคุมจัดการและแสดงอารมณ์ได้เหมาะสม มีสติความสามารถรับและตระหนักรู้ว่าขณะนี้กำลังทำอะไรอยู่รู้สึกอย่างไร ตลอดจนสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้เหมาะสม 2) มีพลังใจ แรงบันดาลใจกระทำให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต (Self-motivation) สามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพที่เกิดขึ้นเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดให้เหมาะสม (Stress tolerance) 3) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ไม่ยึดมั่นถือมั่น จนทำให้ปรับตัวไม่ได้ 4) มีความสามารถควบคุมตน (Impulse control) 5) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (To have empathy for others) 6) มีสัมพันธภาพบ่งบอกถึงความวางใจผู้อื่น (Trusting relationships) มีความจริงใจและซื่อสัตย์ 7) มีความคิดริเริ่ม (Initiative) สร้างสรรค์ (Creative) 8) มองโลกในแง่ดี (Optimism)

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542 : 140) ได้แสดงทัศนะว่าลักษณะผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ที่ดีคือ รู้จักตน รู้เท่าทันภาวะอารมณ์ตน รู้จุดเด่นจุดด้อยในความเป็นตน ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก แสดงออกของตนได้ถูกกาลเทศะ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตน มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่ม ไม่ย่อท้อหรือท้อถอยง่าย แสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีทักษะทางสังคมที่ดีสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขันสามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบสร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลายฝ่ายได้

นางพะงา ลิ้มสุวรรณ (2542 : 198-199) กล่าวว่า ผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูงมีคุณสมบัติดังนี้ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีการตัดสินใจที่ดี ควบคุมอารมณ์ตนได้ มีความอดทนอดกลั้น ไม่หุนหันพลันแล่น ทนความผิดหวังได้ เข้าใจสถานการณ์ทางสังคม ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ง่าย สามารถแก้ปัญหาชีวิตได้ไม่ปล่อยให้ความเครียดท่วมทับความคิดไปจนทำอะไรไม่ถูก

ส่วนเกียรติวรรณ อมาตยกุล (2544 : 83-84) ให้ความเห็นว่า คุณสมบัติของผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง ประกอบด้วย การมีความคิดด้านบวก (Positive thinking) ความเชื่อมั่นในตน ความมุ่งมั่น ความอดทนความเคารพตนเอง ความเคารพผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุข พอใจในสิ่งที่ตนมีและสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น

แสงอุษา โลจนานนท์ ; กฤษณ์ รุยาพร (2543 : 3, 6-10, 16-18, 78-79, 99-113, 116-120) ให้รายละเอียดการบริหารอารมณ์ที่ประกอบด้วยความสามารถ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกความสามารถใช้ปัญญากำกับอารมณ์ของตน หมายถึงความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ ควบคุมและสร้างแรงกระตุ้นภายในให้กับตนเกิดแรงจูงใจให้ทำงานได้เหมาะสม คือ รู้จักอารมณ์ตน ควบคุมอารมณ์ตนและสร้างสรรค์อารมณ์ตน ส่วนที่สอง การใช้ปัญญาบริหารอารมณ์ผู้อื่น หมายถึงเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ให้กำลังใจตลอดจนสามารถบริหารอารมณ์ผู้อื่นเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ขณะเดียวกัน ควบคุมพฤติกรรมการแสดงของเราได้ระดับหนึ่ง โดยอ้างอิงประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบมาคือ เข้าอกเข้าใจผู้อื่น ประสานสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนสร้างสังคมที่เกื้อกูล ในหลักการ S M I L E ที่มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. S – Self -awareness รู้จักอารมณ์ตนเป็นพื้นฐานการรู้จักตนเองโดยรู้ว่า ชอบไม่ชอบ เก่ง ไม่เก่ง หรือเกลียดสิ่งใด ปกติเมื่อมีสติกำกับกระทำต่าง ๆ สามารถเลือกทำสิ่งที่อยู่ภายใต้ความสามารถและทำได้อย่างมีความสุข การรู้จักอารมณ์ตนเป็นองค์ประกอบสำคัญเบื้องต้นในการสร้างความสามารถควบคุมอารมณ์ทั้งยามปกติและแปรปรวน หยั่งรู้อารมณ์ตน วิเคราะห์สาเหตุการผันแปรและรู้ตัวในความคิดเกี่ยวกับอารมณ์ สามารถมองผลกระทบที่เกิดขึ้น ฝึกรู้จักอารมณ์ตนด้วยความซื่อสัตย์ต่อความรู้สึก หมั่นสื่อสารกับตนถึงความรู้สึกในด้านลบและบวก

2. M - Manage emotion ความสามารถควบคุมอารมณ์ของตน ถ้ามีพื้นฐานที่ดีจากการรู้จักอารมณ์ตน (Self -awareness) จะจัดการกับอารมณ์อย่างง่ายขึ้นสามารถสร้างมาตรฐานอารมณ์ตนได้ แสดงออกทางพฤติกรรมเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา และเหตุการณ์รวมถึงอารมณ์ทางบวกและลบ โดยสามารถจัดการกับอารมณ์ไม่ให้อยู่เหนือไปตามแรงกระตุ้นที่มากกระทบ

ไม่ปล่อยไปตามยถากรรม ไม่ยินดียินร้ายกับอารมณ์นั้น อยู่เหนืออารมณ์ด้วยอารมณ์ของตน รู้จักใช้ปัญญากำกับอารมณ์ หมั่นฝึกควบคุมอารมณ์ ขจัดอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพควบคุมหรือบริหารด้วยการเบนความสนใจในทิศทางอื่นจนกว่าอารมณ์ลบจะคลี่คลายแล้วกลับมาวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นสาเหตุของอารมณ์ คนแต่ละคนมีความสามารถและทนทานต่อสิ่งเร้าต่างกัน ต้องหมั่นเตือนตนให้หลีกเลี่ยงต่อสิ่งกระตุ้นที่ไวต่อความรู้สึก รับผิดชอบในอารมณ์ของตน ลดความสมบูรณ์แบบในตน (Perfection) เป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความสามารถบริหารอารมณ์ ฝึกการยืดหยุ่น

3. I - Innovate Inspiration ความสามารถสร้างสรรค์อารมณ์ตน คือ การสร้างสรรค์อารมณ์ให้กับตนโดยสร้างศรัทธาและกำลังใจ ตลอดจนเป้าหมายชีวิตพร้อมคำมั่นกับตน ก้าวเดินในทางเลือกที่มีค่า ถูกทำนองคลองธรรม เปลี่ยนอุปสรรคทางอารมณ์เป็นพลังทางบวกที่จะสร้างพลังกายและพลังใจให้กับตน เรียกว่าแรงไฝดี (Creative tension) เกิดจากแรงจูงใจภายนอก (External inspiration) ได้แก่พลังความใฝ่เรียนรู้ ทำทนายในงาน รักในงานและองค์การ มั่นใจ คำสัญญา ความชื่นชม เป็นต้น

4. L – Listen with head and heart ความสามารถเข้าอกเข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่น คือ การใช้ใจฟังใจ ใจใจรับฟังความรู้สึกของผู้อื่น กอปรกับใช้หูฟังคำพูดและใช้ตาฟังลักษณะท่าทางประกอบการสื่อสาร เพื่อเข้าถึงความรู้สึกที่แท้จริง การวางตัวเป็นกลาง เข้าใจความต่างทางความคิด ให้เกียรติและเคารพความคิดผู้อื่น เป็นจุดเริ่มต้นสร้างความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น

5. E – Enhance social ความสามารถประสานสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนถึงสังคมที่เกื้อกูล คือการประสานความต่างให้เกิดพลังร่วม เข้าใจความคิดและจิตใจผู้อื่นต้องการอะไร การสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจ ทำให้เราและสังคมเกื้อกูลกัน การใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข อ่านสภาพการณ์ทางสังคมและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ดี ใช้ทักษะการสื่อสาร ชักจูง ประนีประนอม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีเชาว์อารมณ์สูง จะพบว่าบุคคลเหล่านั้นมีความเข้าใจตนได้ดี รู้เท่าทันอารมณ์ของตน รู้จักจุดเด่น จุดด้อยตน มีความสามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตน มีเป้าหมายของชีวิตในระยะสั้นและระยะยาว มีความเข้าใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงอารมณ์กับผู้อื่นได้เหมาะสม มีความสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งได้ดี ขจัดความเครียดที่เป็นอุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์ได้ดี คุณลักษณะเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของครู เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในโรงเรียน และจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง เนื่องจากการสอนเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความตระหนัก ความตั้งใจ ความอดทน (Day, 2000 : 133) ตลอดจนต้องทำหน้าที่พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์แก่นักเรียน

3.4 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน

ระดับความฉลาดทางอารมณ์ไม่ได้ถูกกำหนดตายตัวมาจากพันธุกรรม และไม่ได้มีการพัฒนาในช่วงวัยเด็กตอนต้นเหมือน IQ แต่ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ และสามารถดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้อีกแม้เข้าสู่วัยทำงานแล้วก็ตาม นอกจากนี้ การที่บุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์สูงไม่ได้รับประกันว่าบุคคลได้เรียนรู้ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Competencies) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานแต่หมายความว่า บุคคลมีศักยภาพดีเยี่ยมที่จะเรียนรู้ความสามารถเหล่านั้น วิลสันลักษณะ ชวัลลี (2542 : 42-45) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน โดยประยุกต์จากทฤษฎีทางจิตวิทยา แนวทางของไวส์ซิงเจอร์ (Weisinger) โกลแมน (Goleman) และแนวทางของซาโลเวย์ และคนอื่นๆ (Salovey, Bedell, Detweiler; & Mayer) ดังนี้คือ

1. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตน

1.1 การรับรู้เท่าทันอารมณ์ของตน

1.1.1 บอกตนเองว่ากำลังรู้สึกอย่างไร ในการที่จะรู้เท่าทันอารมณ์ของตนจะต้องบอกกับตนเองได้ตลอดเวลาว่าตนกำลังรู้สึกอย่างไร โดยใช้คำพูดอยู่ในใจว่า “ฉันกำลังโกรธเขา ” หรือเพียงแค่ “ โกรธหนอ ” หรือขณะกำลังฟังเพลงแล้วมีความสุขก็ให้พูดกับตนเองว่า “ สุขหนอ ” ถ้าหากสามารถติดตามอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ และในทุกอารมณ์ที่เปลี่ยนไป ก็จะช่วยให้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง คนที่ตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง จะกลับคืนสู่อารมณ์ในสภาพปกติได้เร็วกว่าคนที่ไม่ตระหนัก

1.1.2 ซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกของตนเอง ไม่บิดเบือน บางขณะที่เราเกิดความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา โดยที่ความรู้สึกนั้นเราหรือสังคมไม่ยอมรับ เราอาจบิดเบือนโดยการพยายามให้เหตุผลแก่ตัวเองไปอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการปิดบัง กลบเกลื่อนความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์ และเป็นการสร้างปัญหาอื่น ๆ ตามมาเช่น ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตัวอย่างเช่น ถ้าเราเกิดความรู้สึกไม่ชอบใครขึ้นมาให้ถามตนเองว่าเขาทำอะไรหรือเราจึงไม่ชอบเขา ความจริงเขาอาจไม่ได้ทำอะไรเราเลย แต่เราอิจฉาเขาคือ ทนเห็นเขาดีเขาเก่งไม่ได้นั่นเอง

นอกจากนี้ ในบางครั้งความรู้สึกที่แสดงออกในขณะนั้นเป็นความรู้สึกระดับต้น ที่มีความรู้สึกระดับที่ลึกกว่าซ่อนอยู่ เช่น การที่แม่โกรธลูกมากและตีลูกเพราะลูกถีบจักรยานออกไปเล่นนอกบ้าน จนเกือบถูกรถยนต์ชน ความรู้สึกโกรธเป็นความรู้สึกในระดับต้น แต่ความรู้สึกลึก ๆ ที่แท้จริงคือ ความรู้สึกกลัว กลัวว่าจะสูญเสียลูกไป หรือการที่พ่ออารมณ์เสียเมื่อกลับบ้านมาแล้วลูกถามคำถามธรรมดา ๆ ที่เคยถาม เช่น “ พ่อลืมนื้อขนมมาฝากหนูหรือเปล่า ” เพียงเท่านั้นพ่อก็อาจจะเปิดอารมณ์ใส่ลูกได้ ซึ่งความจริงแล้วความโกรธที่เกิดขึ้นต้นเหตุที่แท้จริงไม่ใช่เกิดจากลูก แต่เป็นความโกรธที่เก็บอัดมาจากที่ทำงาน ลูกเป็นเพียงผู้สะกิดให้ลูกโป่งแตกเท่านั้น

1.1.3 ตระหนักถึงข้อดีและข้อบกพร่องของตนเอง ทั้งข้อดีและข้อบกพร่องบุคคลอาจรู้ได้ด้วยตนเองและด้วยการที่ผู้อื่นให้ข้อมูลป้อนกลับ การยอมรับข้อบกพร่องเป็นการเปิดโอกาสให้ได้ปรับปรุงตนเองหรือเกิดความระมัดระวังในการแสดงอารมณ์มากขึ้น การยอมรับข้อบกพร่องของตัวเองเป็นความกล้าหาญอย่างหนึ่งที่สามารถยอมรับความไม่ดีของตนเองได้ สิ่งที่จะแยกแยะคนที่มีสติปัญญาทางอารมณ์สูงกับคนที่มีสติปัญญาทางอารมณ์ต่ำ คือ คนที่มีสติปัญญาทางอารมณ์สูงจะยอมรับและมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงตนเองมากกว่า

สำหรับการตระหนักถึงข้อดีข้อเสียของตนเอง ให้มองในลักษณะข้อเท็จจริง เช่น เราเป็นคนโกรธง่าย แต่ไม่ใช่ประเมินในทางลบและลงโทษตัวเอง เช่น “ฉันเป็นคนโมโหง่าย ใคร ๆ ก็เกลียดฉัน ไม่มีใครอยากคบหาด้วย” การประเมินตนเองในทางลบเช่นนี้อาจทำให้เกิดเป็นจริงตามที่เราคิดได้ เพราะเมื่อเราคิดเช่นนั้น วิธีการปฏิบัติตัวและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นก็จะสอดคล้องกับสิ่งที่เราคิด กล่าวคือ ทำให้เราไม่กล้าคบหาใคร หรือคิดว่าใคร ๆ ก็ไม่ชอบเรา ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่ไม่ชอบสมาคมกับผู้อื่น หรือมองผู้อื่นในทางลบ เมื่อผู้อื่นเห็นว่าเราไม่ชอบคบค้ากับใคร เขาก็ไม่คิดว่าเราไม่ต้องการให้ผู้อื่นมายุ่งเกี่ยวกับเรา ก็กลายเป็นจริงที่ว่าไม่มีใครกล้าคบด้วย ดังนั้น บุคคลควรมองว่าข้อบกพร่องเป็นสิ่งที่แก้ไขได้

1.2 การจัดการกับอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม

1.2.1 ตระหนักว่าตนคือผู้รับผิดชอบอารมณ์ของตนเอง การตอบสนองทางอารมณ์ของคนเรา ส่วนมากเกิดจากการตีความของเราที่มีต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่ออารมณ์ของเราคือ ตัวเราเอง มิใช่ผู้อื่นหรือเหตุการณ์ภายนอก คนเรามักโทษว่าผู้อื่นทำให้เราโกรธ ทำให้เราเสียใจ แต่ถ้าพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว ตัวเราเองเป็นผู้สร้างอารมณ์ขึ้นมาจากเหตุการณ์ภายนอก ถ้าเปรียบบุคคลสองคนที่กำลังพูดกันเป็นสถานีคลื่นวิทยุและอีกคนหนึ่งเป็นเครื่องรับ ถ้าเครื่องส่งข้อความมาแล้วเครื่องรับไม่เปิด ก็จะไม่ได้รับข้อความนั้น หรือเปิดเครื่อง แต่รับมาเพียงเป็นข้อมูลหรือข้อเท็จจริง โดยไม่ประเมินเป็นทางบวกทางลบ เราก็จะไม่เกิดอารมณ์อะไร ถ้าจะยกตัวอย่างให้เห็นชัดขึ้นก็เช่นการที่เราถูกคนอื่นว่ากล่าวให้เจ็บใจ ผู้ว่าพูดจบไปแล้ว ณ ที่นั้น แต่เราเกิดความโกรธต่อเนื่องไปอีกสามวันหรืออาจจะสามเดือน ณ เวลานั้นต่อไปอีกสามเดือน เราคือผู้สร้างอารมณ์โกรธขึ้นมาเองโดยแท้

1.2.2 แยกข้อเท็จจริงออกจากการตีความหมาย เนื่องจากอารมณ์ส่วนมากเกิดจากการคิด การตีความหรือการประเมินสถานการณ์โดยตัวเราเอง ดังนั้น จึงควรฝึกหัดแยกข้อมูลที่ได้จากประสาทสัมผัสกับการตีความ เช่น เขาทำหน้าเฉย ๆ ไม่ยิ้ม พูดเสียงดังชัดเจนเป็นข้อมูลที่ได้จากประสาทสัมผัส แทนที่จะตีความทันทีว่า เขาพูดด้วยความไม่พอใจ เขาก้าวร้าวเราถ้าเรตีความทันทีแบบนี้ เราก็จะเกิดอารมณ์ และอาจตอบโต้ด้วยวาจาอย่างไม่เหมาะสมออกไป และไม่ใช้หลักเหตุผลเท่าที่ควร นอกจากนี้การตีความของคนเรามักอาศัยประสบการณ์เดิมในกรณีนี้เขาเคยก้าวร้าวเรา ถ้าใช้ประสบการณ์เดิม ก็จะคิดว่าเขาต้องแสดงความก้าวร้าวต่อเร่อีกซึ่งในความเป็นจริงเขามีเรื่องไม่สบายใจของเขาเอง แต่มีการแสดงออกคล้าย ๆ กันก็เป็นได้

1.2.3 บอกตนเองว่ากำลังรู้สึกอย่างไรจนกว่าความรู้สึกทางลบจะหายไป วิธีการที่ทำให้เท่าทันความรู้สึกของตนดังที่กล่าวสามารถใช้ในกรณีที่เกิดอารมณ์และต้องการให้อารมณ์นั้นคลายไป โดยการบอกตนเอง เช่น “โกรธหนอ ๆ” ไปเรื่อย ๆ จนกว่าความรู้สึกโกรธจะหายไป แต่ต้องบอกตลอดเวลาจนกว่าจะหาย ไม่ใช่บอกครั้งเดียวแล้วก็ปล่อยให้อารมณ์เพิ่มมากขึ้นไปเรื่อย ๆ พร้อมกับการย้ำคิดย้ำทำ เรื่องที่กำลังโกรธ โดยที่บางคนจะรู้สึกว่า การวนเวียนอยู่กับความโกรธเป็นความรู้สึกสะใจว่าเป็นการลงโทษสิ่งหรือบุคคลที่ทำให้โกรธไปด้วยแต่ความเป็นจริงแล้วเป็นการลงโทษตนเองมากกว่า

สำหรับผู้ที่เริ่มฝึกฝนวิธีดังกล่าวและยังไม่สามารถควบคุมให้ตนเองกำหนดได้ตลอด ก็อาจใช้วิธีหันไปสนใจกับสิ่งอื่นเมื่อเกิดอารมณ์ทางลบ ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ความรู้สึกทางลบหายไป ทั้งนี้ เพราะการมีสมาธิจดจ่ออยู่กับกิจกรรมหรืองานที่ทำ ทำให้บุคคลต้องใช้ความคิดไตร่ตรองในเรื่องนั้น พร้อมทั้งเป็นการสร้างความเพลินใจขึ้นมาแทนที่ความรู้สึกทางลบที่มีอยู่เดิมได้

1.2.4 ให้อารมณ์ส่งเสริมการคิดของตน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อการคิด โดยอารมณ์จะช่วยปรับแต่งและปรับปรุงความคิดให้เป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลได้ เช่น เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกวิตกกังวลเรื่องการบรรยายให้ที่ประชุมใหญ่ฟัง บุคคลก็คิดหาวิธีการเตรียมตัวให้พร้อมที่จะพูด นอกจากนี้การมีอารมณ์ดีจะนำไปสู่การคิดในแง่ดี และการมีอารมณ์ที่ไม่ดีนำไปสู่การคิดในแง่ร้ายได้

2. การเสริมสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

2.1 มองเห็นความมั่งคั่งของโลก สร้างความสุนทรีย์ และความมั่งคั่งของจิตใจด้วยการมอง และเห็นความมั่งคั่งของโลกและของบุคคลอื่น

2.2 การจัดระเบียบความคิด และจิตใจด้วยการทำสมาธิ การทำสมาธิ เป็นการกำหนดให้จิตใจอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ปกติแล้วจิตของคนเราจะไปอยู่หนึ่งแต่จะคิดเรื่องนั้นเรื่องนี้อยู่ตลอดเวลา และมักจะไม่ได้อยู่กับสิ่งที่ตนกำลังกระทำอยู่ในปัจจุบัน เมื่อจิตไม่เป็นระเบียบพลังจิตที่จะควบคุมตนเอง และจูงใจให้ตนเองกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายก็จะอ่อนลงไปด้วย

2.3 การโปรแกรมจิตและตั้งเป้าหมายชีวิตให้ตนเอง โดยการกำหนดว่า สิ่งใดที่เราต้องการปรับปรุงตนเอง ทั้งการทำสมาธิและการโปรแกรมจิตและตั้งเป้าหมายชีวิตให้ตนเอง เป็นการสร้างพลังจูงใจให้ตนเองอย่างดีเยี่ยม เมื่อบุคคลสามารถจัดระเบียบชีวิตของตนเองได้ ควบคุมตนเองได้ดี รู้จักตนเองเป็นอย่างดี ก็ย่อมสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้เต็มที่ เป็นการเอื้อต่อความฉลาดทางอารมณ์ในสวนความสัมพันธ์กับผู้อื่น นอกจากนี้ยังเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของการเป็นผู้นำที่ดีอีกด้วย

2.4 การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตน บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนจะมีผลสัมฤทธิ์ในกิจการงานและการเรียนสูงกว่าบุคคลที่คิดว่าตนเองมีความสามารถต่ำ มีหลายปัจจัยที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แต่ที่จะเสนอแนะในที่นี้จะเกี่ยวกับการใช้เซาร์อารมณ์ คือ การบอกตนเองว่า “ฉันสามารถทำได้” แทนการย้ำว่า “ฉันเป็นคนไม่มีความสามารถ” หรือ “ฉันทำไม่ได้” การคิดว่าตนเองทำไม่ได้ก็จะทำให้ไม่

กล้าตัดสินใจกระทำ หลีกเลี่ยงสิ่งหรือสภาพการณ์ที่ตนคิดว่าทำไม่ได้ แล้วในที่สุดก็ทำไม่ได้จริง ๆ และเป็นการย้ำความคิดเดิมว่า “ฉันทำไม่ได้” ส่วนการบอกตนเองว่าทำได้เสมอๆ เป็นเสมือนการโปรแกรมจิตของตนเองอย่างหนึ่ง ซึ่งจิตจะกำหนดการกระทำต่อมา

2.5 ความกล้าที่จะตัดสินใจและกระทำ ในการทำกิจกรรมอะไรแบบเดิมหรือคล้าย ๆ เรื่องเดิม บุคคลจะกระทำด้วยความสบายใจ เพราะเคยทำและปลอดภัยทางจิตใจกลัวความล้มเหลว บางคนจึงตัดสินใจไม่กระทำทั้ง ๆ ที่มีศักยภาพที่จะกระทำได้ เมื่อเราพยายามบอกตนเองว่า “ฉันทำได้” แล้วเมื่อพบกับสภาพการณ์ เช่น หัวหน้าขอให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่ยังไม่เคยทำ แต่คนอื่นที่มีความสามารถหรือสถานภาพใกล้เคียงกับเราก็ทำได้บุคคลก็ควรตัดสินใจทำการที่ได้กระทำสิ่งที่ยากกว่าสิ่งที่ตนเคยทำพอสมควร จะเป็นการพัฒนาตนเองและเป็นการเพิ่มความมั่นใจในตนเอง ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ควรเป็นผู้ที่มีเปิดตัวเองต่อประสบการณ์ใหม่ ๆ กล้าทำในสิ่งที่ยังไม่เคยทำเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในโรงเรียน และจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง เนื่องจากการสอนเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความตระหนัก ความตั้งใจ ความอดทน (Day, 2000 : 133) ตลอดจนต้องทำหน้าที่พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์แก่นักเรียน ซึ่งครูจะต้องมีความเที่ยงตรงในการพัฒนา ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา และการทำงาน รวมทั้งจะต้องคิดอยู่เสมอว่าการกระทำทุกอย่างจะคู่กับอารมณ์ มีการลงโทษ และให้รางวัลด้วยความยุติธรรม (อัจฉรา สุขารมณ. 2542: 1-2) นอกจากนี้ครูยังมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น ประชาชนกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เป็นต้น รวมทั้งต้องเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดการณ์ และไม่สามารถคาดการณ์ได้ ดังนั้นการตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยแสดงอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดออกมาได้อย่างมีเหตุผล และเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละสถานการณ์ สามารถดำเนินกิจกรรมของตนเองไปสู่เป้าหมายจนประสบความสำเร็จ สามารถรับรู้อารมณ์ตนเอง พร้อมทั้งจัดการไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

อาชีพครูเป็นอาชีพหนึ่งซึ่งผู้ที่จะเป็นครูจะต้องมีคุณสมบัติในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์มากพอๆ กับความสามารถทางสติปัญญา ทั้งนี้ วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2542 : 46) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และมีการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ต่อคนอื่น และพัฒนางานวิชาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะส่งผลให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงด้วย นอกจากนี้ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี (2542 : 38) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ต่อการทำงานว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่บุคคลควรจะมีหรือพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เนื่องจากองค์กรต่างๆ

จะมีขนาดเล็กกลง จำนวนคนงานถูกจำกัดให้น้อยลง ซึ่งบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพสูง และพบว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถผลัดกันเป็นผู้นำได้ มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความสามารถในการปรับตัวได้เป็นอย่างดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และอย่างมีความสุข ดังนั้นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถดำรงตนอยู่ในโลกการทำงานปัจจุบันได้ดีกว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ของครู จึงมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู หากครูเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงก็จะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีความสุข การจัดการเรียนการสอนก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวัดความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2543: 2-6) ที่ได้พัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ โดยประเมินจากความสามารถด้านหลัก 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วยความสามารถต่อไปนี้

1.1 ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้

1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 เห็นใจผู้อื่น

1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 รับผิดชอบ

1.3.1 รู้จักให้ รู้จักรับ

1.3.2 รับผิดชอบ ให้อภัย

1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถต่อไปนี้

2.1 รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง

2.1.1 รู้ศักยภาพตนเอง

2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้

2.1.3 มีความมานะไปสู่เป้าหมาย

- 2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - 2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา
 - 2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา
 - 2.2.3 มีความยืดหยุ่น
- 2.3 มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
 - 2.3.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
 - 2.3.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- 3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย
 - 3.1 ภูมิใจในตนเอง
 - 3.1.1 เห็นคุณค่าของตนเอง
 - 3.1.2 เชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.2 พึงพอใจในชีวิต
 - 3.2.1 มองโลกในแง่ดี
 - 3.2.2 มีอารมณ์ขัน
 - 3.2.3 พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
 - 3.3 มีความสงบทางใจ
 - 3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข
 - 3.3.2 รู้จักผ่อนคลาย
 - 3.3.3 มีความสงบทางจิตใจ

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

4.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

4.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มต้นทฤษฎีมาจากการพัฒนาองค์กร โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor ซึ่งมองว่า มนุษย์ชอบกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสนุกสนานกับการทำงานเช่นเดียวกับการเล่นสนุกทั่ว ๆ ไป มีจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถควบคุมกำหนดทิศทางของตนเอง และองค์กรได้ โดยจะทำตนเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นที่ยอมรับของตนด้วยนอกจากนี้ มนุษย์ยังเรียนรู้ที่จะยอมรับ แสวงหาความรับผิดชอบในสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งมนุษย์จะมีศักยภาพ พึงพอใจกับการทำงาน และมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน หากได้รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเอง โดยบุคคลที่มีคุณสมบัติตามทฤษฎีนี้ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการควบคุมตนเอง และสั่งการตนเองได้ ถ้าสถานการณ์เอื้ออำนวย ดังนั้น บุคคลประเภทนี้จะมีความพึงพอใจใน

การทำงานเพิ่มขึ้น หากได้รับการส่งเสริมให้มีอำนาจในการปกครองตนเองได้รับความไว้วางใจ และได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นการบริหารที่ส่งเสริมธรรมชาติที่มีอยู่ในตัวบุคคลและเป็นวิธีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (จินตนา ยูนิพันธ์. 2539 : 98-100)

สิ่งที่ต้องพิจารณาในการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร คือ การพัฒนาพลังอำนาจที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลให้เพิ่มมากขึ้น หรือทำให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนเองมี และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (รัตนา ลีวานิช. 2539 : 51; อ้างอิงจาก Gutierrez, Parsons; & Cox. 1998 : 228) สำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (teacher empowerment) และบุคลากรในทางการบริหารจัดการมีแนวคิดหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวความคิดในหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) เป็นแนวคิดซึ่งกล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานว่า คือ การที่บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาท อำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกติกาของสังคมมีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ความเป็นภราดรภาพ รักและสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน (สมชาย บุญศิริเกษสัช. 2545 : 72 ; อ้างอิงจาก Maxcy.1991 : 169)

2. แนวความคิดในหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2521.ก : 91-92) ได้กล่าวถึงหลักการกระจายอำนาจการทำงานทางการบริหารการศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่ครูว่าควรยึดหลักดังต่อไปนี้

2.1 การแบ่งอำนาจ (deconcentration) มีการจัดสรรอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรในองค์กร ส่วนการตัดสินใจจะใช้วิธีการตัดสินใจจากศูนย์อำนาจกลางสู่หน่วยปฏิบัติงานโดยให้หน่วยปฏิบัติงานมีอำนาจทำการเสมือนเป็นศูนย์อำนาจ

2.2 การมอบอำนาจ (delegation) คือ การที่ศูนย์อำนาจกลางได้มอบอำนาจหน้าที่ และการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ โดยหน่วยปฏิบัติจะเป็นผู้ทำการแทนศูนย์อำนาจกลางตามขอบเขตของอำนาจที่มอบให้

2.3 การให้อำนาจ (devolution) คือ การที่ผู้บริหารให้อำนาจการปฏิบัติและการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ได้โดยสมบูรณ์ภายในขอบเขตของอำนาจที่มอบให้

2.4 การให้เอกชนดำเนินการ (privatization) เป็นการให้เอกชนมีอำนาจและรับผิดชอบในการดำเนินการทั้งหมด

3. แนวความคิดในหลักความสามารถ (Enablement) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพผลงานของบุคคลและองค์กรความสามารถเป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล เช่น ความสามารถในการรับรู้ คิดแก้ปัญหา สามารถ

ควบคุมตนเอง คาดหมายความสำเร็จ สามารถสร้างสรรค์ผลงาน (สมชาย บุญศิริเกสัช. 2545: 22; อ้างอิงจาก Lampe; & Parr.1996 : 208; Fouzes; & Parner. 1995: 184; Fetterman. 1998: 8) ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา นอกจากจะเป็นพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแล้ว ยังเป็นพื้นฐานให้เกิดทักษะความสามารถในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น สำหรับทักษะในการคิดแก้ไขปัญหา นั้น มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ ขั้นเข้าใจปัญหา เป็นการคิดวิเคราะห์ทำความเข้าใจตัวปัญหาและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อปฏิบัติ ขั้นค้นหาสาเหตุ เป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ขั้นหาทางแก้ปัญหา และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อปฏิบัติ ขั้นปฏิบัติการแก้ปัญหา เป็นการลงมือปฏิบัติตามวิธีที่เลือกไว้ และขั้นประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการวัดผลความสำเร็จของการปฏิบัติการแก้ปัญหา (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2543 : 12)

4. แนวคิดในหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professionalization) แนวคิดนี้มุ่งเน้นในเรื่องการให้การยอมรับในฐานะผู้เชี่ยวชาญ มีความชำนาญเกี่ยวกับการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานของตนเอง สามารถแปรเปลี่ยนพลังอำนาจการทำงานเป็นผลงาน และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ การที่บุคคลจะมีความเชี่ยวชาญได้นั้นจะต้องอาศัยคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาสังคม จะต้องมีความรู้คุณลักษณะพื้นฐานของครูเพื่อสร้างสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นครูมืออาชีพ คุณลักษณะดังกล่าวได้แก่ คุณลักษณะด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ สำหรับรายละเอียดของคุณลักษณะแต่ละด้านมีดังนี้ (สำเร็จ บุญเอื้อรัตน์. 2539 : 3)

4.1 ด้านสติปัญญา ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี

4.2 ด้านจิตใจ ได้แก่ การเป็นผู้มีอุปนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ศิษย์และผู้อื่นได้ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้มีศรัทธาในความเป็นครู และยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู

4.3 ด้านร่างกาย ได้แก่ การมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ สามารถดำรงตนให้เหมาะสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และเทคโนโลยี

4.4 ด้านสังคม ได้แก่ การมีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถประสานสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับชุมชน ตลอดจนมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม

4.5 ด้านวิชาชีพ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมของศิษย์ สามารถปรับปรุงหลักสูตร คิดประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอนทั้งที่เป็นวัสดุ และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งสามารถสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

5. แนวความคิดในหลักการปฏิรูป (Reform) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และองค์กรแบบต่อเนื่องให้สอดคล้องกับกระแสของความเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก การปฏิรูปดังกล่าวต้องอาศัยการริเริ่มจากครูผู้บริหาร และจากผู้บริหารไปสู่ครู ซึ่งควรเป็นไปในลักษณะของการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สำหรับคุณลักษณะพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานตามหลักการปฏิรูปองค์กรนั้น ได้แก่ การที่บุคคลคิดริ้ซัด เข้าใจความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ทุ่มเทเวลา และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน และสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งหน่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ จะต้องทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ที่ดีขององค์กร (Clutterbuck; & Kernaghan.1994 : 9)

จากแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาพลังอำนาจการทำงานที่มีอยู่ในบุคคลหรือครูให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น และนำพลังดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับแนวคิดหลักในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในงานวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของแคนเตอร์ ซึ่งได้แก่ การได้รับอำนาจ ประกอบด้วย 3 มิติ คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร ส่วนการได้รับโอกาส ประกอบด้วย 3 มิติ เช่นกัน คือ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับยกย่องชมเชยและการยอมรับ

4.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นการสร้างสรรค์ และสนับสนุนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในแง่ของค่านิยมและการอำนวยความสะดวกต่อทางเลือกของบุคคลในการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร และแสดงพฤติกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนพันธกิจขององค์กรบุคคลที่สามารถจะพิจารณาและตัดสินใจได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนสามารถกระทำเพื่อการสนับสนุนองค์กร และสิ่งที่ตนต้องการได้รับเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก ซึ่งกระบวนการนี้อาจจะต้องตระหนักถึงความเสี่ยงของบุคคล อย่างไรก็ตามบุคคลอาจยินดีที่จะรับความเสี่ยงนี้ หากบุคคลผู้นั้นมีความเชื่อในค่านิยมส่วนบุคคล และได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนอย่างมีความหมายจากองค์กร บุคคลก็จะเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมที่ดีในองค์กร และยึดความพึงพอใจในงาน สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานนั้น นักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

ฮอคส์ (Howks.1992 : 52-55) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คนขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่เป็นผู้สร้างพลัง (Empowers) และผู้ที่ได้รับการสร้างพลัง (Empowered) โดยเป็นการประยุกต์ใช้หลักปัญญาหลักการเรียนรู้ และหลักการสอนเข้าด้วยกัน และใช้กรอบแนวคิดของ วอทท์และเมอร์เรล (นงพงา ปันทองพันธ์. 2542 : 87 - 89; อ้างอิงจาก Vagt ; & Murrell. 1994 : 112 -113) ใน

การอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน จากนั้นเสนอเป็นทฤษฎีที่ชื่อว่า Murrell – Armstrong Empowerment Matrix ซึ่งประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน 6 ขั้นตอน

1. การให้ความรู้หรือการศึกษา (Education) เป็นการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้การใช้ข้อมูล และคิดสร้างสรรค์ข้อมูลใหม่ ๆ
2. การเป็นผู้ชักนำ (Leading) เป็นการชักนำผู้อื่นให้ตัดสินใจ
3. การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) และการเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุน (Supporting) เป็นการช่วยเหลือสนับสนุน และให้คำชี้แนะแก่ผู้อื่นเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น
4. การเตรียมการ (Providing) เป็นการเตรียมทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์เพื่อความสำเร็จ
5. การมีแบบแผน (Structuring) ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการจัดองค์กร หรือข้อจำกัดในกิจกรรม
6. การดำเนินการ (Actualizing) เป็นการอาศัยประสบการณ์ในอดีตหรือวิธีการเดิมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และองค์กรในการเตรียมการดำเนินการให้ดีที่สุด

สำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานตามทฤษฎีของฮอคส์ทั้ง 6 ขั้นตอนนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้บุคคลมีความสามารถมากยิ่งขึ้น โดยสามารถกำหนดเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายเพื่อตนเองและสังคม

คินลอ (Kinlaw.1995 :102-103) ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Empowerment Process Management Model) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนด้วยกัน คือ ขั้นตอน (step) และสารสนเทศนำเข้า (information inputs) สำหรับรายละเอียดของส่วนประกอบทั้ง 2 ส่วนดังนี้

1. ขั้นตอน (Step)

สำหรับขั้นตอนในรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานนั้นมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 6 ขั้นตอนด้วยกัน โดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การเริ่มต้นดำเนินการ และการประเมินผลซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดขอบเขตและการเผยแพร่ (Define and communicate) การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจน และต้องเผยแพร่ให้ทุกคนภายในองค์กรได้รับรู้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (Set goals and strategies) สำหรับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทุกระดับขององค์กรก็คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 การฝึกอบรม (Train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาท และการปฏิบัติแบบใหม่ การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานนั้นเป็นการอบรมเทคนิคในการปรับปรุง และสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งที่ยึดติดของการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากงานต่าง ๆ ที่มีในองค์กรจากนั้นตัดงานที่ไม่ได้สร้างนิยามที่ดีในองค์กรออกไป รวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้ววางรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

1.5 การปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร (Adjust the organization's systems) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้ สามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ ประการสำคัญคือ ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ซึ่งได้แก่ระบบการวางแผน การให้รางวัล และการชมเชย การฝึกอบรม เป็นต้น

1.6 การประเมินและปรับปรุง (Evaluate and improve) เป็นการประเมิน ขั้นตอนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วขั้นต้นโดยวัดจากการรับรู้ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน จากนั้นนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. สารสนเทศนำเข้า (Information inputs)

2.1 นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Meaning of empowerment) เป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย การมีความยึดมั่นผูกพัน การมีความสามารถและมีจริยธรรม

2.2 สิ่งตอบแทน (Pay offs) ที่คาดหวัง และเชื่อมั่นว่าจะได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมี 3 ระดับคือ การเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบขององค์กรเช่น บรรยากาศที่ทำงาน ความพึงพอใจของผู้บริการ คุณภาพของผลลัพธ์ กระบวนการทำงาน เป็นต้น ส่วนการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สามคือ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 กลุ่มเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Targets for empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และทีมงานในองค์กรโดยเสริมสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหาปรับปรุงการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการจัดงานในหน้าที่

2.4 กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Strategies for empowerment) สำหรับกลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่สำคัญมี 3 ประการคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นต้น และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทุกระดับ ซึ่งได้แก่ ในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ระหว่างบุคคลในทีมงาน และระดับองค์กร

2.5 การควบคุมการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Controls for empowerment) ซึ่งแตกต่างจากวัตถุประสงค์ของการควบคุมแบบดั้งเดิม แต่เป็นการควบคุมที่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาในบุคคลและองค์กร

2.6 บทบาทและปฏิบัติหน้าที่ (Roles and functions) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูงขึ้น

สกอตและเจฟ (Scott; & Jaffe.1991 : 82) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในองค์กรไว้ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1.1 การให้ความถูกต้องยุติธรรม (Validation) คือ การให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจ และความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ (Information) คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องการปฏิบัติงาน และข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเกี่ยวกับองค์กร

1.3 การให้การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจหรือควบคุมการทำงานด้วยตนเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร

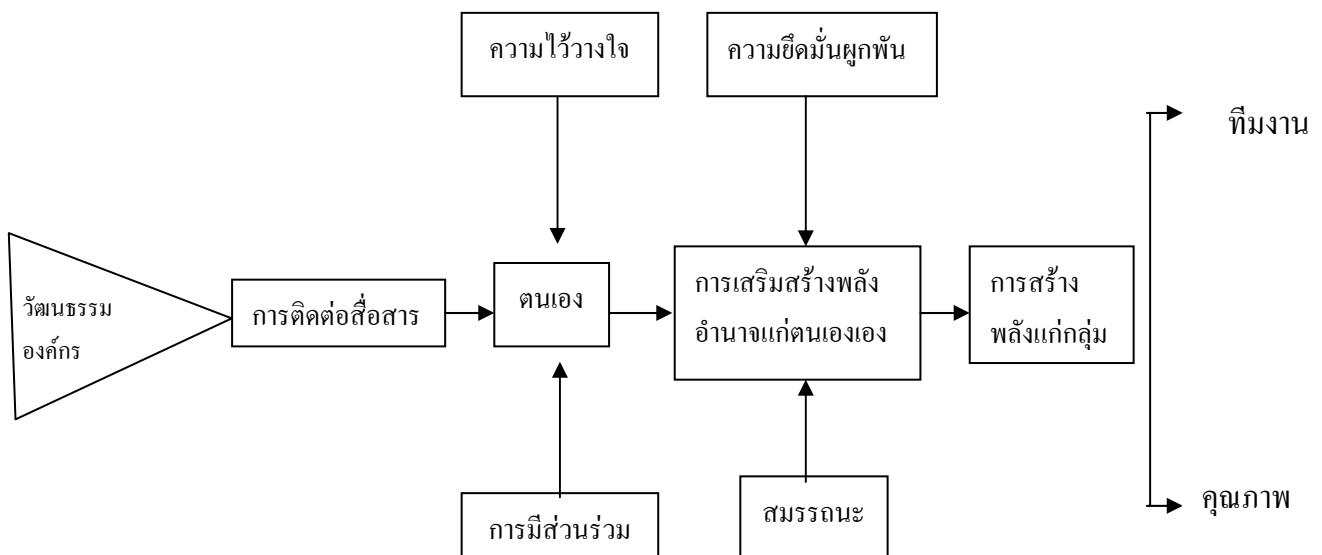
ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บทบาทสำคัญ ผู้บริหารที่ดีจะต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องเรียนรู้การทำงานการแก้ไขปัญหากับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ มีอิสระในการทำงาน ควบคุม และตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสม และยุติธรรมอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

3. การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการที่พิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งกระบวนการสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติ และการตัดสินใจในที่ทำงาน หรืองานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน เสริมสร้างความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนความยืดหยุ่นในการสนองตอบต่อความต้องการ ความพอดีในการให้อาสาและดาวเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญของการสร้างพลังอำนาจการทำงานในองค์กรก็คือการสร้างทีมงาน และเทคนิคที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหารก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

วอทท์และเมอร์เรล (นงพงา ปั่นทองพันธุ์. 2542 : 83; อ้างอิงจาก Vogt; & Murrell.1994) ได้อธิบายถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานขององค์กรทางสังคม (social – organization) โดยกล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นกระบวนการที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาคน วอทท์และเมอร์เรลให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่บุคคล โดยเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในหน่วยงานหรือองค์กร และภายในหน่วยงานหรือองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง มีลักษณะสองทิศทาง เมื่อบุคคลแต่ละคนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจะทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะในตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงแบบจำลองการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแนวคิดของวอทท์และเมอร์เรล

ที่มา : วอทท์ และเมอร์เรล (Vogt; & Murrell.1990; citing Becker.1994)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ยึดหลักทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจในองค์การตามแนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter) (Kanter.1977; citing Wilson; & Laschinger.1994: 38) ซึ่งเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ ซึ่งกล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากร โดยถือว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร การยอมรับให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ลักษณะงานไม่ซ้ำซากและมีความท้าทาย มีการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับการสนับสนุน ได้รับทรัพยากร ตลอดจนได้รับโอกาสทั้งในเรื่องของความก้าวหน้าในงานและการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เมื่อบุคลากรได้รับอำนาจและโอกาสในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นอิสระและมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงใช้แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยใช้ทฤษฎีของแคนเตอร์ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในระบบราชการไทย ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานและขึ้นอยู่กับพฤติหน้าที่ตามตำแหน่ง โดยการส่งเสริมให้ได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังภาพประกอบ 4

การเข้าถึงอำนาจ (Access to Power)

1. การเข้าถึงการช่วยเหลือสนับสนุน (Access to Support)
2. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (Access to Information)
3. การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร (Access to Resources)
4. การผสมกลมกลืนกันใน 3 อย่างดังกล่าว
(Ability to Mobilize These Meet Organizational Goals)

การเข้าถึงโอกาส (Access to Opportunity)

1. การเข้าถึงความก้าวหน้าในการทำงาน
(Provision of Advancement Possibilities)
2. การเข้าถึงการส่งเสริมเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ
(Allowance to Increase Competence and Skill)
3. การเข้าถึงรางวัลและการรับรองความสามารถ
(Rewards and Recognition)

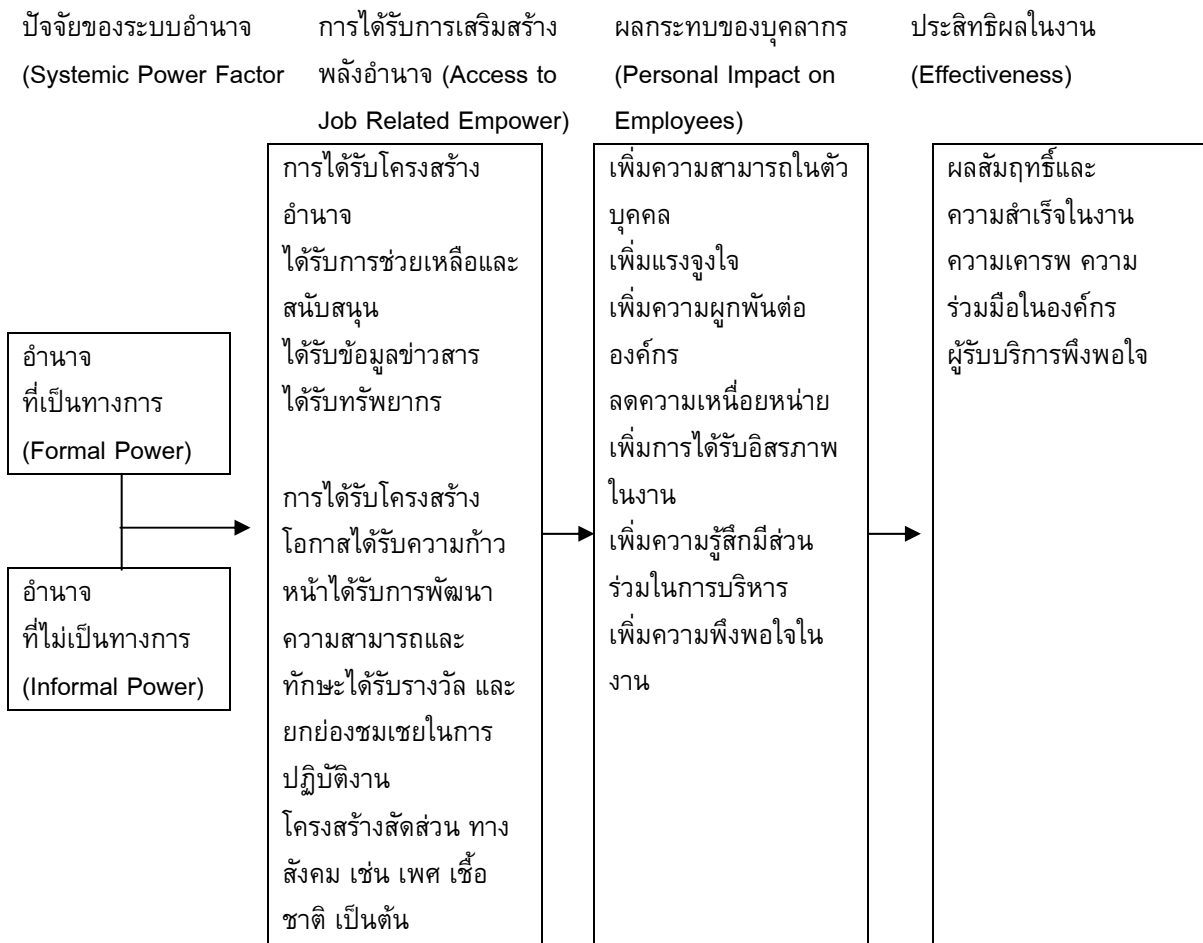
ประสิทธิผลของงาน

(Work Effectiveness)

บุคคลจะเลือกลงทุนในองค์กรหรือ
ถอยหนี (Employee Investment
or Employee Withdrawal)

ภาพประกอบ 4 แสดงโครงสร้างอำนาจในองค์การกับผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร
ที่มา: แคนเตอร์ (Kanter.1977; citing Wilson; & Laschinger.1994 : 38)

เนื่องจากโครงสร้างอำนาจในองค์กรมักจะจัดรูปแบบของอำนาจและโอกาสตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้น หากบุคคลได้เข้าถึงด้านอำนาจซึ่งในที่นี้ หมายถึง การเข้าถึงการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร รวมถึงความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และการเข้าถึงซึ่งโอกาสในที่นี้หมายถึงการเข้าความก้าวหน้าในการทำงาน การเข้าถึงการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การเข้าถึงรางวัลและการรับรองความสามารถ ส่วนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรไว้ด้วย ได้แก่ กฎระเบียบที่เข้มงวด ขาดการยืดหยุ่น ลักษณะงานที่ซ้ำซาก ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานงานที่มีควบคุมสูงไม่มีการกระจายอำนาจ และไม่มีการให้รางวัล ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน จากแนวคิดดังกล่าวนี้เองสามารถอธิบายได้โดยทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ แคนเตอร์ (Kanter's Theory of Structure Power) ซึ่ง แคนเตอร์ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ของทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ แคนเตอร์
ที่มา: Sabiston; & Laschinger.1995 : 45

แคนเตอร์ (Kanter. 1977 : 274-276) ได้อธิบายว่าทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลมาจากการตอบสนองต่อตำแหน่งหน้าที่และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งทำให้เกิดอำนาจจากการกำหนดโครงสร้างหรือนโยบายขององค์กร ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคคลในองค์กรเป็นผลมาจากปัจจัยระบบอำนาจ 2 แหล่ง คือ

1. อำนาจที่เป็นทางการ (Formal Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากงานประกอบด้วยการได้รับอิสระในการตัดสินใจ ความชัดเจนของระบบงาน และการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Power) เป็นอำนาจที่ไม่ได้เกิดจากงานโดยตรง แต่เกิดจากการติดต่อเชื่อมโยงกันของสมาชิกทั้งภายในและภายนอกองค์กร พัฒนาเป็นสัมพันธภาพของสมาชิก เช่น ความสัมพันธ์ของกลุ่มผู้สนับสนุน (Sponsor) เพื่อนร่วมงาน (Peers) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน

แหล่งอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ จะเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกในองค์กรในการที่จะทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในงาน และถ้าสมาชิกได้รับอำนาจจากทั้ง 2 แหล่งนี้เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้สามารถเข้าถึงโครงสร้างอำนาจและโครงสร้างโอกาสและมีผลทำให้สมาชิกมีทัศนคติที่ดีในงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ แคนเตอร์ได้อธิบายว่า การที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างให้สมาชิกได้รับองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างอำนาจในองค์กร (Power Structure) เป็นความสามารถของสมาชิกในการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อภายในระบบขององค์กร การที่จะสามารถได้รับอำนาจในองค์กรนั้น จำเป็นต้องได้รับอำนาจจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การรับรองในสิ่งที่สมาชิกทำอยู่ การให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง การให้การยอมรับในความสามารถ และการให้สมาชิกมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การให้โอกาสตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การยอมรับในความผิดพลาดต่าง ๆ การแสดงความห่วงใย การแสดงความเป็นกันเอง การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จากผู้บริหารจะทำให้สมาชิกรู้สึกสุขใจ และรู้สึกตัวเองมีคุณค่า รับรู้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) มีความสำคัญต่อมนุษย์ เพราะ เพราะ ข้อมูลข่าวสาร คือ พลัง และเป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ข้อมูลข่าวสารในที่นี้จำแนกเป็นข้อมูลข่าวสารที่เป็นความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) ซึ่งหาได้จากหนังสือ วารสาร และรายงานต่าง ๆ ส่วนความเชี่ยวชาญ (Expertise) เป็นความรู้ทักษะและความชำนาญ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรทั้งในระดับผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติ โดยระดับผู้บริหารข้อมูลข่าวสารจะมีส่วนช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจช่วยในการแผน ดำเนินงาน ส่วนระดับผู้ปฏิบัติงานจะทำให้รู้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร รู้นโยบาย เป็นต้น แต่ที่สำคัญข้อมูลข่าวสารที่ได้รับนั้นต้องเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพ โดยอาจจะเป็นการสื่อสารแบบสองทาง คือ จากระดับบนสู่ระดับล่าง และจากระดับล่างสู่ระดับบน

1.3 การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง การได้รับทรัพยากรต่าง ๆ ที่ทำให้ บุคคลสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งประกอบด้วย เงินทุน (Funds) ขอบเขต (Space) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเวลา (Time)

1.3.1 เงินทุน ได้แก่ งบประมาณที่องค์กรจัดสรรให้ใช้เพื่อใช้ในกิจกรรมของ แต่ละแผนก

1.3.2 ขอบเขต ได้แก่ การเปิดช่องว่างหรือการขยายขอบเขตให้กว้าง เพื่อให้ บุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

1.3.3 วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ อาคารสถานที่ ที่ให้ความสะดวกสบายต่อการ ปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ วัสดุอุปกรณ์ได้รับการซ่อมแซมและพร้อมที่ จะใช้งาน ซึ่งจะส่งเสริมให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

1.3.4 เวลา ได้แก่ เวลาที่ผู้บริหารได้เอื้อประโยชน์ให้บุคคลสามารถใช้เวลาใน การประกอบกิจกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม

2. โครงสร้างโอกาสในองค์กร (Opportunity Structure) การได้รับโอกาสตามแนวคิดของ แคนเตอร์ ได้แก่

2.1 มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้ากับทุกคน ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตราบใดที่ผู้ปฏิบัติงานยังมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมมีกำลังใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน ตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ หหมดกำลังใจที่จะทำงาน ไม่สนใจงาน หรือลาออก

2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (Increase Competence and Skill) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสสมาชิกได้รับการอบรม สัมมนา การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้ทุนและอนุญาตให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และต้องมีการกระทำอย่าง ต่อเนื่องเพราะวิทยาการสมัยใหม่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

2.3 การได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน (Rewards and Recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับ การ แสดงความยินดี หรือรับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา และจากผู้ร่วมงานในฐานะที่ ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ในงาน และรู้สึกว่ามีคุณค่า

3. โครงสร้างสัดส่วนทางสังคม (Proportions Structure) หมายถึงปัจจัยซึ่งเป็นส่วนประกอบทางสังคมของสมาชิก ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น เพศ เชื้อชาติ สีผิว เป็นต้น ซึ่งโครงสร้างสัดส่วนของสังคมนี้ ถ้ามีลักษณะแตกต่างกันก็จะส่งผลต่อการเข้าถึงอำนาจได้จากภาพประกอบ 3 จะเห็นได้ว่าเมื่อสมาชิกในองค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน โดยการได้รับโครงสร้างอำนาจ โครงสร้างโอกาส และโครงสร้างสัดส่วนทางสังคมแล้ว จะส่งผลต่อสมาชิกในองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพิ่มความสามารถในตนเอง (Increased Self Efficacy) เพิ่มแรงจูงใจ (High Motivation) เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Increased Organizational Commitment) ลดความเหนื่อยหน่าย (Lowered Burnout Level) เพิ่มการได้รับอิสรภาพในงาน (Increased Perceived Autonomy) เพิ่มความรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหาร (Increased Perceptions or Participative Management) เพิ่มความพึงพอใจในงาน (Increased Job Satisfaction) และผลกระทบดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จในงาน (Achievement and Success) ความเคารพและความร่วมมือในองค์กร (Respect and Cooperation in Organization) และผู้รับบริการพึงพอใจ (Client Satisfaction)

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดของแคนเตอร์จะเห็นได้ว่าโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมากในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร การเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน มีผลต่อสมาชิกในองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น เพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในตนเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหาร มีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานโดยของสมาชิกในองค์กรและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ยึดหลักทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจในองค์กรตามแนวคิดของแคนเตอร์ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่ครูนั้นจะช่วยเสริมสร้างให้ครูสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (Kanter. 1977 : 274-276) ซึ่งได้แก่

1. การได้รับอำนาจ ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้พลังผลักดันครูให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้อย่างเต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งพลังผลักดันดังกล่าวได้แก่

1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร คือ การที่ครูได้รับข่าวสารข้อความรู้ต่าง ๆ หรือข้อเท็จจริง รวมทั้งการทราบความเคลื่อนไหวภายใน และภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีแหล่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งนี้เพื่อการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

1.2 การได้รับการสนับสนุน ได้แก่ การที่หน่วยงาน องค์กร หรือผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุน ยอมรับ และเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีรวมทั้งส่งเสริมครูในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแก่ครูด้วย

1.3 การได้รับทรัพยากร คือ การที่ครูได้รับสิ่งสนับสนุน และสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา และรางวัลตอบแทน

2. การได้รับโอกาส ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งการได้รับโอกาสดังกล่าวครอบคลุมถึงสิ่งต่อไปนี้

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถที่รับผิดชอบงานที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้นได้

2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ คือ การที่ครูมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษางาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ได้มีโอกาสลาศึกษาต่อทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนได้รับโอกาสในการปฏิบัติ และเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยาก เพื่อเพิ่มพูนความสามารถอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่

2.3 การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ คือ การที่ครูมีโอกาสได้รับคำยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องมาจากสัมฤทธิ์ผลในงานรวมทั้งได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

4.2 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นแนวคิดใหม่ที่เริ่มมีบทบาทในการบริหารองค์กร ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานนี้เป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ เป็นการจัดการในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพ เอกลักษณ์ของบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีผลต่อคุณภาพงาน ตลอดจนเป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนกว้างขวาง มีขอบเขตครอบคลุมทั้งด้านจิต สังคม การเมือง และจริยธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในด้านการพัฒนาบุคคล การพัฒนาคุณภาพงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต และการพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “potere” มีความหมายว่า มีความสามารถ ส่วนในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า “Empowerment” ซึ่งหมายถึงการให้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีความสามารถ หรือเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ (Gibson. 1991: 354-355) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

จินตนา ยูนิพันธ์ (2539: 101) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นกระบวนการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการให้อำนาจในการตัดสินใจสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน โดยการตัดสินใจของบุคลากรเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการถ่ายโอนอำนาจ ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ท้าทาย มีความคิดสร้างสรรค์ อันจะทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน

รัตนา ลือวานิช (2539: 20) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานไว้อย่าง น่าสนใจว่า หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสร้างเสริมความสามารถ และเพิ่มพูนศักยภาพให้แก่บุคคล ภายในองค์กร. ทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายสามารถควบคุม และจัดการกับวิถีชีวิตของตนได้ มีอิสระในการตัดสินใจ โดยการให้อำนาจ ให้โอกาส และให้การ สนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้บุคคลมี ความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า พึงพอใจ และยึดมั่นกับงาน พยายามพัฒนางานให้ดีขึ้น

เทบบิทท์ (Tebbitt. 1993: 19) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นการ สร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บุคคลภายในหน่วยงานได้เอื้อประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน และกระทำการต่าง ๆ ด้วยตนเอง ตลอดจนมีพฤติกรรมที่แสดงผลในทางสร้างสรรค์ใน แง่บวกกับภาระหน้าที่ในองค์กร

คินลอร์วี่ (Kinlaw. 1995: 65) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็น กระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนา และขยาย สิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลและทีมงาน ซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม

จาโควิช (Klakovich. 1996: 31) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็น กระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกันต่อบทบาททั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งใช้การบรรลุข้อตกลงในขั้นสูง ทั้งเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์กร

รอดเวลล์ (Rodwell. 1996: 306) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็น กระบวนการของความสามารถที่จะให้หรือส่งผ่านอำนาจจากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งสู่ผู้อื่น ซึ่ง กระบวนการนั้น ประกอบด้วย พลังอำนาจ อำนาจหน้าที่ การเลือก และการให้อำนาจ

คอร์ริแกน (Corrigan. 1997: 45) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หมายถึง การเสริมสร้างความสามารถของบุคคล การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรักษา และสถานการณ์ของการดำรงชีวิต

จากความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หมายถึง กระบวนการ ในการพัฒนา และการเสริมสร้างเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งการเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก ว่าตนเองมีความสามารถ มีความรู้สึกมั่นใจ มีความเป็นอิสระ รู้สึกมีคุณค่า มีอำนาจในการตัดสินใจ และมีส่วนรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กร

4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

เทบบิทท์ (Tebbitt. 1993 : 19-20) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถขององค์กรในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. ความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และตำแหน่ง โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างและระบบการจัดการในองค์กรมักจะขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ และอำนาจดังกล่าว มักจะนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่พันธกิจขององค์กร และกลยุทธ์ในการทำงาน ซึ่งถ้าหากองค์กรสามารถทำให้การใช้อำนาจ และอำนาจหน้าที่ลดลงได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานก็จะเกิดขึ้นในองค์กร

2. การควบคุมการรับรู้ ความต้องการ และทัศนคติ ตามปกติแล้ว การบริหารจัดการในองค์กรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับบทบาท กฎเกณฑ์ นโยบาย วิธีดำเนินการ และการปฏิบัติตามนโยบาย แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจะให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3. ความเฉื่อยขององค์กร การขาดการเคลื่อนไหวหรือสิ่งกระตุ้น มักจะเป็นผลมาจากการไม่เข้าใจหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หรือไม่สามรถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรตามแผน ตามระยะเวลาหรือตามทรัพยากรที่มีอยู่ ความเฉื่อยเหล่านี้อาจมีผลมาจากการมองข้ามการฝึกหัดและการศึกษาเงื่อนไขของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานนั่นเอง

4. บุคลากรและสิ่งกีดขวางระหว่างแผนก สิ่งกีดขวางเหล่านี้มักจะพบในองค์กรที่มีรูปแบบการปกครองในแผนกที่มีผู้บังคับบัญชาอยู่ในตำแหน่งเป็นระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการแบ่งปันกันเองภายในแผนก ทั้งในด้านการเงิน ความสำคัญ ระยะเวลา และบุคคล ผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการต่อสู้ที่จะดำรงอยู่ในตำแหน่งของตนเองมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับการให้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแก่บุคลากร

5. จำนวนสมาชิก การผสมผสานและทักษะ เป็นที่ทราบกันดีว่าสมาชิกในองค์กรนั้นมีจำนวนมาก มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การศึกษาและทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเป็นการท้าทายอย่างสูงในอันที่จะพัฒนากลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน โดยคำนึงถึงที่หลากหลายจะถูกเชื่อมโยงเข้าด้วยกันและชี้ให้สมาชิกเห็นถึงคุณค่าในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

6. ความสามารถและความยินดีของสมาชิก ในการนำเอาความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ขององค์กรมาเป็นทัศนคติและพฤติกรรมของตน ความสามารถในการตอบสนองและปรับปรุงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความชัดเจนในบทบาทหรือความคาดหวังในงาน การฝึกหัด การศึกษาหรือการพัฒนาจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้แน่ใจว่าสมาชิกนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การเสริมสร้างให้สมาชิกรู้สึกว่ามีบทบาทของตนเอง และองค์กรสามารถรวมเป็นสิ่งเดียวกันได้ทั้งหมด จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้เกิดขึ้น

7. ความสามารถในการบริหาร ด้านพื้นฐานทักษะในการบริหารงาน และพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งได้แก่ การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์ การตัดสินใจ การกำหนดความสำคัญปัญหา การปฏิบัติและการจัดการ การเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการกับความขัดแย้ง การจูงใจในการทำงาน และการสร้างความสอดคล้องในองค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ซึ่งระดับของทักษะดังกล่าวจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารขององค์กรนั้น

4.4 แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ

พลังอำนาจการทำงานของคุณเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นการกระตุ้นให้คุณปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพราะต้องตัดสินใจและมีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยที่บุคลากรจะต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเป็นครูที่ให้ความรู้ เป็นผู้ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวก และเป็นตัวแทนในการเจรจาประนีประนอม ดังนั้น บุคลากรจะต้องมีการตื่นตัวปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา เข้าใจสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อหน้าที่รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญของตนในฐานะเป็นพลังขับเคลื่อนขององค์กร (จินตนา ยูนิพันธ์. 2539 : 27; อ้างอิงจาก George; & Tones. 1999 : 511-519, 701) การให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ความสามารถ มีอิสระทางความคิด และรับผิดชอบต่อตัดสินใจ กระทำในสิ่งที่คิดว่าดีที่สุด เพื่อเป็นสิ่งเชื่อมโยงความรู้ ความคิดให้เข้ากับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม (Bolin. 1989 : 82) จากการศึกษาของเทอร์รี่ (สมชาย บุญศิริเกษ. 2545 : 44 อ้างอิงจาก Terry. 1999: 5 - 6) พบว่า แนวทางการปฏิบัติที่จะเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของคุณ ได้แก่

1. การให้ความไว้วางใจ ไร้เหตุผล ร่วมกันควบคุมบริหารการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์
2. การประสานวิสัยทัศน์ของคุณกับของสถานศึกษาให้สอดคล้องกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
3. การเห็นคุณค่าของงานการสอนว่าเป็นงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญ ความเป็นมืออาชีพ
4. สร้างขวัญและกำลังใจเพื่อมิให้บุคลากรไม่กลัวความลำบากในการทำงานสามารถที่จะรายงาน ปฏิบัติ และพัฒนาพลังความสามารถของตนในการพัฒนางาน
5. การยอมรับในคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และผลการทำงานของผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีความพร้อมที่จะร่วมกันพัฒนาตนให้ดียิ่งขึ้น
6. การมานะพยายามที่จะปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย
7. การมีเป้าหมายการทำงาน มีส่วนร่วมตัดสินใจ และเป็นเจ้าของงานร่วมกัน
8. การทำงานร่วมกันเป็นทีม
9. การสนับสนุนทรัพยากรการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน

ในขณะที่ โจนส์ และโคลเวอร์ (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545 : 52 ; อ้างอิงจาก Goens; & Clover. 1991 : 234-235) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมครูในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้ครูมีอิสระที่จะเลือกปฏิบัติหน้าที่ในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
2. ส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการทำงานตามความรู้ ทักษะ และความสามารถ
3. ส่งเสริมให้ครูสามารถยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

ส่วนบลาส และบลาส (blasé; & Blase. 1997 : 55) ได้เสนอแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ดังนี้

1. การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานสถานศึกษา
2. การให้ความเชื่อถือในความรู้อุณหภูมิและความสามารถและความเป็นมืออาชีพของคุณ
3. การจัดโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานของคุณ
4. การสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานของคุณให้เพียงพอ
5. การสร้างบุคลิกภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ
6. การสร้างกำลังใจให้ครูใช้ความเพียรพยายามฝ่าอุปสรรคในการทำงาน
7. การยอมรับในคุณค่าและผลการทำงานของคุณ
8. การฝึกอบรมให้ครูมีทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหา
9. การส่งเสริมภาวะผู้นำของคุณ
10. การสนับสนุนให้ครูมีอิสระ และใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

อวาลอส (สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545 : 4977-81; อ้างอิงจาก Avalos. 1997 : 77-81) กล่าวถึง แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณว่า ประกอบด้วย

1. การสร้างความตระหนัก สำนึกในหน้าที่ของคุณที่มีความสำคัญต่อการสร้างกำลังคนของชาติ
2. กำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพการสอน และการทำงานของคุณ ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถที่จะสร้างงานที่มีคุณภาพ
3. ใช้การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
4. สร้างความร่วมมือระหว่างเพื่อนครู และระหว่างครูกับผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการทำงาน
5. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกที่ดี มีความสะดวก และปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษาเรื่องพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาของ ชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short; & Rinehart. 1992 : 945) ในด้านต่าง ๆ และจากผลการศึกษาได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวออกเป็น 6 มิติ ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ได้แก่ การที่ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสที่จะพัฒนา ขยายโลกทัศน์ เพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถของตนในการทำงาน
3. สถานภาพ (Status) คือ การที่ครูได้รับความเคารพเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (Self-efficacy) หมายถึง การที่ครูมีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ
5. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ การที่ครูมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการควบคุมงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
6. ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา (impact) คือ ครูเป็นผู้มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา

ส่วน บิชอปท์ (สุมาลี ขุนจันดี. 2541 : 69 ; อ้างอิงจาก Bishop. 1994 : 19) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูเช่นเดียวกับ ชอร์ต และไรน์ฮาร์ท แต่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องของขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมของในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ทั้งนี้ สามารถอธิบายรายละเอียดของมิติ และความคิดดังกล่าวได้ดังในตาราง 1

ตาราง 1 ความคิดเห็นหรือบทบาทและมิติที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

| ความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู | ขนบธรรมเนียมการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู | วัฒนธรรมของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู |
|--|---|---|
| กระบวนการตัดสินใจ | ครูเป็นเสมือนผู้แก้ปัญหา | ครูเป็นเสมือนผู้ค้นพบปัญหา |
| ความก้าวหน้าในอาชีพ | ครูเป็นผู้เรียน : เป็นผู้รวบรวมความรู้ในเนื้อหาวิชา และวิชาครู | ครูเป็นผู้สนับสนุน : เป็นผู้เผยแพร่ความรู้ในเนื้อหาวิชา และวิชาครู |
| สถานภาพ | ครูเหมือนเพื่อนร่วมวิทยาลัย: ที่มีประสบการณ์ให้การช่วยเหลือและเคารพในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมวิทยาลัย | ครูเป็นแบบอย่าง: เป็นตัวอย่างที่เป็นมาตรฐานที่ดีที่ควรเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมวิทยาลัย |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู | ขนบธรรมเนียมการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู | วัฒนธรรมของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู |
|--|---|---|
| ความเชื่อมั่นในตน | ครูเป็นผู้แนะนำ: ที่ช่วยเหลือเด็กให้กลายเป็นผู้เรียนที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น | ครูเป็นเสมือนผู้นำ: ที่ช่วยเสริมสร้างพลังของเด็กให้เป็นผู้นำ |
| ความมีอิสรภาพ | ครูเป็นเสมือนผู้อำนวยการนโยบาย | ครูเป็นเสมือนผู้กำหนดนโยบาย |
| ผลกระทบ | ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง | ครูเป็นผู้ประสานสร้างสรรค์ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงสำหรับผลประโยชน์ที่จะเพิ่มขึ้นทั้งหมด |

ที่มา : สุมาลี ขุนจันดี. 2541 : 69 ; อ้างอิงจาก Bishop. 1994: 19

ทั้งนี้เมื่อนำความคิดและมิติที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มารวมกันจะทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาท ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะปฏิบัติ และประสบการณ์ของครูมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู นอกจากนี้ ซาราห์ ไรท์ฟูท (สุมาลี ขุนจันดี. 2541: 71 ; อ้างอิงจาก Sara Lightfoot. 1986 : 51) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีการเสริมสร้างพลังมีความเชื่อที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นโอกาสที่บุคคลจะมีอิสรภาพทางความคิดและการกระทำ มีความรับผิดชอบ มีโอกาสที่จะเลือก และมีอำนาจที่จะกระทำการภายใต้ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และบทบาทที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ ซาราห์ ไรท์ฟูท ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานว่าควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ก่อนที่จะเริ่มการฝึกหัดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสในการเลือก และระดับความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาคุณภาพของบุคคลในแต่ละระดับ

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในโรงเรียน จะต้องดำเนินการกับบุคลากรภายในโรงเรียนทุกระดับ ซึ่งได้แก่ ครู นักเรียน และผู้บริหารการศึกษา เนื่องด้วยเพราะหากครูรู้สึกว่าคุณค่า และครูก็จะสนับสนุนให้นักเรียนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้มีคุณภาพเหมือนกันในโรงเรียน

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจะมีผลกระทบต่อกระบวนการพลวัต (Dynamic) ซึ่งหมายความว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นภายในองค์กร การจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ และนักเรียน จะทำให้บุคคลดังกล่าวมีความรู้สึกเป็นอิสระภาพ และมีความรับผิดชอบ

นอกจากแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณดังกล่าวมาแล้วข้างต้น แอลเลอร์ (สุมาลี ขุนจันดี. 2541 : 71-72 ; อ้างอิงจาก Heller. 1993) ได้เสนอแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณโดยใช้การจัดการชั้นพื้นฐานในโรงเรียน ซึ่งมีการจดจำการให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบ ทั้งนี้ ครูจะมีส่วนร่วมในการจัดการเกี่ยวกับความรู้ในหลักสูตร และการสอน การเสริมสร้างอำนาจการทำงานของคุณจะไม่ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดน้อยลงไป โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่ประสานงานในการประชุมปรึกษา และร่วมกันกับครู ซึ่งจะทำให้ได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณภายใต้การจัดการชั้นพื้นฐานของโรงเรียนจะทำให้ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และมีอิสรภาพที่จะถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ จากโรงเรียนไปสู่สถานบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้บริหารที่กล้าหาญจะต้องมีคุณสมบัติที่ีความเป็นอิสระภายในขอบเขตที่กำหนด และต้องไม่ทำให้คุณค่าของตนต้องสูญหายไป มีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณนั้น ผู้บริหารจะต้องกระทำในช่วงเวลาที่เหมาะสม และจะต้องมีความตั้งใจที่จะให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งมีความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี และต้องมีทักษะความรู้มากกว่าครูทั่วไป ผู้บริหารรุ่นใหม่ต้องมีทักษะความสามารถที่เป็นตัวของตัวเอง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการก่อตั้งกลุ่ม และใช้กับทีมงาน รวมทั้งใช้ความสามารถของตนในการทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นในทีมสมาชิก (สุมาลี ขุนจันดี. 2541 : 71-72; อ้างอิงจาก Mitchell. 1994: 41-44) ทั้งนี้หากมีการให้พลังอำนาจการทำงานของคุณมากขึ้น ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาศีลธรรมของคุณ การให้ข้อมูลข่าวสาร การปรับปรุงระบบการสื่อสารของคุณทั้งภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน การพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น และการเพิ่มสิ่งสนับสนุนในการบริการเพื่อเพิ่มคุณภาพของคุณ ตลอดจน การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน จะทำให้มีผลกระทบในทางบวกกับความสำเร็จของนักเรียน อย่างไรก็ตามการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณเป็นความต้องการที่สร้างขึ้น การพัฒนาโรงเรียนต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ ต้องมีมาตรฐานในการตั้งคำถามที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการฝึกหัด รวมทั้งพยายามที่จะพัฒนาพันธกิจใหม่ และผลผลิตที่เหมาะสมตามความต้องการของโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นกระบวนการภายใต้ความสร้างสรรค์ และความคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในอันที่จะสร้างสรรค์โรงเรียนให้มีความเป็นเลิศ

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารองค์กร ที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงวิธีการที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรไปสู่ระบบการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความรู้สึกยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้สูงขึ้น ซึ่งแคนเตอร์ (Kanter. 1977 : 95) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานโดยรวมและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคินลอว์ (Kinlaw. 1995 : 65) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานว่า เป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนา และขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล และทีมงาน ซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม ปัจจุบันได้มีการนำการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรครูด้วยความเชื่อมั่นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร จะนำไปสู่ความรู้สึกมั่นคง มีคุณค่าแห่งตน เพื่อให้บุคคลสามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ พัฒนาการปฏิบัติงานที่มีการตัดสินใจอย่างอิสระ ทำให้บุคคลบรรลุถึงศักยภาพสูงสุด นอกจากนี้ ลาสซิงเจอร์ และชาเมน (Laschinger; & Shamain. 1994 : 147) ซึ่งได้เสนอกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยพลังอำนาจการทำงานที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการมีอิทธิพลต่อการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานอันเป็นความสามารถในการเข้าถึงโครงสร้างด้านโอกาส และพลังอำนาจ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุน และทรัพยากร ทั้งนี้จะนำไปสู่ผลกระทบต่อบุคลากรที่สำคัญคือ ความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจเพิ่มขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น การรับรู้ความมีอิสระในตนเองเพิ่มขึ้น การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และระดับความเหนื่อยหน่ายลดลงด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงาน คือ งานบรรลุผล และประสบความสำเร็จ มีการเคารพนับถือ และความร่วมมือในองค์กร และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ จากแนวคิดดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่าพลังอำนาจการทำงานมีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจะทำให้บุคคลรู้สึกมั่นใจในตนเอง รู้สึกมีคุณค่าและความสามารถแห่งตน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความมีฝีมือในการปฏิบัติงาน และองค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

5. ข้อมูลชีวสังคม

สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรชีวสังคม คือ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา รายละเอียดมีดังนี้

5.1 ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานตามความหมายทางปรัชญา หมายถึง ฐานความเป็นจริง ความรู้ ตลอดจนทุกอย่างที่มนุษย์กระทำ คิด และรู้สึก รวมทั้งการคิดใคร่ครวญ (Reflection) และการลงมือกระทำ (Active doing) การบังเกิดผลตามมา (Under going) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวผู้กระทำ การเรียนรู้อย่างถ่องแท้ในสิ่งนั้น ๆ และประสบการณ์นั้นย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขประสบการณ์ของมนุษย์ (บรรจง จันทรสา. 2527: 81) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพใดนานจะทำให้เกิดการเรียนรู้ระบบงานของวิชาชีพมากขึ้น เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ และทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพ ทำให้ได้รับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น สมรรถภาพในการปฏิบัติงานจึงสูงขึ้น และจากผลการวิจัยของเมเนิร์ท (สุภาภรณ์ ทองใหญ่. 2544 : 41; อ้างอิงจาก Maynard. 1996: 189) ให้การสนับสนุนว่าจำนวนปีของการมีประสบการณ์ในวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อขั้นตอนการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสายบัว วงศ์ไพโรจน์ (สุภาภรณ์ ทองใหญ่. 2544 : 41; อ้างอิงจาก สายบัว วงศ์ไพโรจน์. 2539 : 253) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาของการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

5.2 วุฒิการศึกษา

การศึกษาทำให้บุคคลได้รับความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากขึ้น และยังถ้าเป็นความรู้ ความเข้าใจในวิชาเฉพาะสาขาก็จะยิ่งทำให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น (สุภาภรณ์ ทองใหญ่. 2544 : 7; อ้างอิงจาก Dessler. n.d.) ระดับการศึกษาจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะความสามารถในการทำงานของมนุษย์ เป็นผลมาจากความสามารถทางสมองประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม (สมยศ นาวิกการ.2533 : 44) ความแตกต่างของการศึกษาจึงทำให้คนมีความสามารถในการทำงาน และพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน และระดับพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกัน สามารถทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่ระดับการศึกษาสูง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานย่อมสูงขึ้นด้วย (อาภา โลจายะ. 2538 : 32)

สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษามีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจากบุคคลที่ได้รับการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมสามารถที่จะเรียนรู้งาน แก้ไขปัญหา รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2539 : 178 - 181) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกมีพลังอำนาจในการทำงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชยันนาท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 124 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ระดับของความรู้สึกมีพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในวิชาชีพการพยาบาลและการได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน การได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล และความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน สามารถร่วมทำนายการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 49.70

สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และการได้รับฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จันทบุรี โดยศึกษากลุ่มพยาบาลประจำการ จำนวน 176 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประวีต เอราวรณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้การวิจัยแบบสนทนากลุ่มในการศึกษาสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในตัวครู ตลอดจนศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้นำชุมชน รวมทั้งศึกษาเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า เงื่อนไขสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมี 3 ประการ คือลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร และระบบการดำเนินการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การเสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการบริหาร การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาร่วมกันของครู รวมถึงการปรับปรุงบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระบบการสนับสนุนจากภายนอกโรงเรียนซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงการทำงานของโรงเรียนโดยเน้นกระบวนการ การแก้ปัญหาาร่วมกันของครู การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและการฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกับชุมชน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาเพื่อยกระดับสถานภาพของโรงเรียน ซึ่งในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนได้คำนึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ อิสรภาพในการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่

การมีส่วนร่วม บรรยากาศในการทำงาน การสร้างทีมงาน ข้อมูลย้อนกลับ การยกย่องยอมรับ ขวัญ กำลังใจและรางวัล โอกาสในการเรียนรู้ การให้เกียรติและไว้วางใจ และการยอมรับความผิดพลาด ร่วมกัน ซึ่งสิ่งจูงใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณคือ รางวัลและการชมเชย การฝึกอบรมและการพัฒนาสถานภาพของคุณ ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่เอื้อต่อการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ทั้งนี้การให้สิ่งจูงใจเหล่านี้แก่คุณต้องยึดหลักสำคัญ คือ ต้องให้เกียรติ ให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นอย่างเปิดเผย และการให้คุณได้มีส่วนร่วมในทุกระดับ

อนงค์นารถ วงศ์อัครางกูร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ของครูมัธยมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะ และทัศนคติ ด้าน ทักษะการปฏิบัติ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากลำดับที่ 1-5 ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถภาพด้านความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า สมรรถภาพด้านความรู้ที่ ครูควรมี คือ มีความรู้ด้านภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสาร และการแสวงหาความรู้ เป็นผู้รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีวิจรรย์ญาณ เป็นผู้มีความรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ มีความรู้ในวิทยาการใหม่ ๆ และมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี

2. สมรรถภาพด้านคุณลักษณะและทัศนคติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า สมรรถภาพด้านคุณลักษณะและทัศนคติที่ครูควรมีคือ เป็นคนมีเหตุผล มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และสังคม เป็นผู้ใฝ่รู้รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล และมีความเป็น นักประชาธิปไตย เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. สมรรถภาพด้านทักษะการปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า สมรรถภาพ ด้านทักษะการปฏิบัติที่ครูควรมีคือ สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของหลักสูตร รู้จักใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพูด อ่านเขียน ภาษาอังกฤษได้ในฐานะที่เป็นภาษาสากล มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศเช่นอินเทอร์เน็ต

สุมาลี ขุนจันดี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะ ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 76 คน และผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 89 คน ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการ เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นแนวคิดที่ นำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน/การ บริหารงานในองค์กร และมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้องค์กรมีผลงาน/ผลผลิตที่ดีขึ้น และแนวคิด การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในองค์กร โดยมีการวางแผนงานให้มีการกระจายอำนาจให้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน การทำงาน ให้กับบุคคลทุกระดับในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการ เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานครูประกอบด้วย 9 ด้านได้แก่ ด้านความสามารถในการวางแผน คน ด้านความปรารถนาเปรี๊ยะในเชิงความคิด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน/การ บริหารงาน ด้านการมองผู้อื่นในแง่ดี ด้านจริยธรรม และคุณธรรมในการทำงาน ด้านความสามารถ

ในการบริหารคนและบริหารงาน ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และต่องาน ด้านความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี และด้านความสามารถในการชักนำผู้อื่น

นางพงา บัณฑิตพงษ์ (2542 : 116-125) ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยระหว่างส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าผู้ช่วยกับความความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครพบว่า การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยวิกฤต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์กับความความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การได้รับอำนาจ และประสบการณ์การทำงาน มีความแปรปรวนร่วมกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ได้ร้อยละ 15.5 ($R^2 = .155$)

ลักษณะ แพทยานันท์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการสนับสนุนทางสังคม และความผาสุกทางจิตวิญญาณกับเซาว์อารมณ์ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักศึกษาพยาบาลจำนวน 428 คน ผลการวิจัยพบว่า เซาว์อารมณ์ของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับชั้นปี การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกทางจิตวิญญาณร่วมกับพยากรณ์เซาว์อารมณ์ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ชนิตา จรัสรักษ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สอดคล้องกับสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถภาพทางการสอนด้านประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ เข้ารับการอบรม ขวัญกำลังใจครู เจตคติของครู บรรยากาศภายในโรงเรียน ระดับสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถภาพทางการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจตคติของครูและบรรยากาศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ครูภาษาอังกฤษมีสมรรถภาพการสอนในภาพรวมและแต่ละรายด้านซึ่งได้แก่ ด้านหลักสูตร ภาษาและเนื้อหา เทคนิคและวิธีสอนสื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สำหรับองค์ประกอบที่

ส่งผลต่อสมรรถภาพของครูภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คือ ประสบการณ์เข้ารับการอบรม สถานภาพทางสังคม เจตคติต่ออาชีพ เจตคติของครูต่อนักเรียน บรรยากาศแบบให้ความร่วมมือ ส่วนองค์ประกอบอื่นที่เหลือพบว่าไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกศิลป์ พุทธิศิลป์สกุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้าน คือ ความสามารถภายในงาน ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ความสามารถในการปรับตัว มียุทธวิธีในการจัดการความเครียด การจูงใจตนเอง และสภาวะทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

กุลชลี เพ็ชรรัตน์ (2544 : 95-106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการรับรู้ความสามารถในตนเองกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาศิบดี ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานและระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง พยาบาลที่มีอายุประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลที่มีการได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\rho = .140$) และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($\rho = .397$) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถในตนเองได้ร้อยละ 21.40

สุภาภรณ์ ทองใหญ่ (2544 : 84 – 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาวน์อารมณ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับสมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อศึกษาสมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการ ความฉลาดทางอารมณ์ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล กับสมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 299 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงทั้งโดยรวม และรายด้าน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน และความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจากหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล

และความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ร้อยละ 20.60 ($R = 0.206$)

ธีรศักดิ์ คงเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 โดยสำรวจความคิดเห็นจากครู 2,267 คน และผู้บริหารโรงเรียน 166 คน และได้วิเคราะห์เพื่อประเมินขนาดของตัวแปรทั้งหมด พร้อมทั้งวิเคราะห์เพื่อประเมินขนาดของตัวแปรทั้งหมดและวิเคราะห์ว่าคุณสมบัติเบื้องต้นของครูสามารถอธิบายความแตกต่างในคุณลักษณะครูอาชีพได้มากน้อยเพียงใด กระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียนสามารถช่วยสร้างคุณลักษณะครูอาชีพเพิ่มเติมจากส่วนที่เกิดจากคุณสมบัติเบื้องต้นของครูได้มากน้อยเพียงใด

ในการทำการวิเคราะห์ผล เมื่อแบ่งกลุ่มโรงเรียนตามขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และเมื่อแบ่งตามที่ตั้งของโรงเรียนเป็นกลุ่มโรงเรียนในเมือง และนอกเมือง พบว่า ครูในทุกกลุ่มโรงเรียนมีความเห็นว่า ตนเองมีคุณสมบัติเบื้องต้น ทั้งความฉลาดทางอารมณ์และบุคลิกภาพอยู่ในเกณฑ์ดี ครู และผู้บริหารมีความคิดเห็นเกือบตรงกันว่า กระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียนอยู่ในระดับดี ยกเว้นกระบวนการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน และกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชนซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านคุณลักษณะครูอาชีพ ครูและผู้บริหารเห็นพ้องกันว่าครูในทุกกลุ่มโรงเรียนมีคุณลักษณะครูอาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าคุณสมบัติเบื้องต้นของครูไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะครูอาชีพไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพ และส่วนใหญ่แล้วตัวแปรทั้งสองตัวนี้ไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพในด้านต่าง ๆ ได้

สำหรับด้านกระบวนการในโรงเรียน พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู และกลุ่มผู้บริหารแตกต่างกันค่อนข้างมาก กล่าวคือ ในกลุ่มครูพบว่า กระบวนการในโรงเรียนเกือบทุกกระบวนการไม่สามารถอธิบายเพิ่มเติมในความแตกต่างของคุณลักษณะครูอาชีพ ในขณะที่ผู้บริหารเห็นตรงกันข้ามว่ากระบวนการในโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพของครูเพิ่มเติมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามทั้งครู และผู้บริหารต่างมีความคิดเห็นตรงกันว่าครูในโรงเรียนมัศึกษามีคุณลักษณะครูอาชีพอยู่ในระดับสูงในทุก ๆ ด้าน และในทุกกลุ่มโรงเรียนที่ศึกษา

เยาวภา สุทธากาญจน์ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสอนของครูประถมศึกษา ในสำนักงานเขตธนบุรี และสำนักงานเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนในสำนักเขตธนบุรี และสำนักงานเขตหนองแขม ปีการศึกษา 2546 จำนวน 607 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสอนของครูประถมศึกษามี 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ความรู้ความสามารถในด้านทฤษฎีการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การเรียน การใช้วิทยาการใหม่ในการเรียนการสอน และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮูสตัน และโฮเวิร์ด (พันท์ มีร์วิสุทธี. 2543 : 85 ; อ้างอิงจาก Houston; & Howard. 1976: 242) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพของครูผลการวิจัยกล่าวถึง สมรรถภาพของครูว่า ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นครูที่มีสมรรถภาพนั้นจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. สามารถความต้องการทางอารมณ์ สังคม ร่างกาย และสติปัญญาของผู้เรียน
2. สามารถกำหนดจุดประสงค์ในการสอนตรงตามความต้องการของผู้เรียน
3. ใช้วิธีการสอนอย่างเหมาะสมกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
4. ใช้วิธีการประเมินผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
5. รู้จักผสมผสานการสอนให้เข้ากับวัฒนธรรมของผู้เรียน
6. สามารถใช้คู่มือในการสอนและมีทักษะการสอนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
7. นำผลการสอนที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงการสอนใหม่
8. สามารถจัดผู้ออกแบบของการสื่อความหมายในห้องเรียน ยอมรับคุณค่าของการสื่อ

ความหมาย

9. ใช้แหล่งวิทยาการอย่างเหมาะสม สามารถใช้และสร้างอุปกรณ์การสอนตามจุดประสงค์ของการสอน
10. มีความสนใจในวิชาการอย่างเพียงพอที่จะสอน
11. มีความสามารถในการจัดการควบคุม และบำรุงรักษาเครื่องอำนวยความสะดวก
12. เพื่อประโยชน์ในด้านอารมณ์ ร่างกาย และสติปัญญาของผู้เรียน

แฟมโฮริฐ (สุพัฒน์ อาษาสร้อย. 2539 : 94-95; อ้างอิงจาก Famojuro. 1985: 766-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพของครูตามทัศนะของผู้ปกครอง และผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครอง ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพ ครูควรมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ทั้งผู้ปกครองและผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าครูควรรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามสมรรถภาพที่พึงประสงค์ที่วางไว้ด้วย

เมนฮาร์ท (ลักษณะ แพทยานันท์. 2542 : 57; อ้างอิงจาก Menhart. 2542 : 57) ได้ศึกษาเรื่อง EQ : ความสำเร็จในการทำงาน โดยศึกษาถึงองค์ประกอบของ EQ ใน 4 ระดับคือ การเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในตนเอง การระงับอารมณ์หรือการควบคุมอารมณ์ และการจัดการกับสิ่งที่ฝังใจหรือสิ่งที่ประทับใจ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน ที่เข้ามาสมัครงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของ EQ ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน ปฏิกริยาทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับผลของการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ยังพบว่าความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกในแง่บวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงาน

วิลสัน และลาสซิงเจอร์ (Winson; & laschiger. 1994 : 172-181) ได้ศึกษาถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลประจำการ โดยการทดสอบทฤษฎีโดยสร้างอำนาจของ แคนเตอร์ในพยาบาลประจำการจำนวน 161 คน ผลการศึกษาพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ทั้งด้านการได้รับอำนาจ และโอกาสมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและเป็นการเสนอแนะว่าผู้บริหารการพยาบาลสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับพยาบาลได้โดยการสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างของงาน ให้อำนาจและโอกาสกับผู้ปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสำเร็จในประสิทธิภาพของงาน

บาสแมนด์ (Buchmann.1997: Abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง และพลังอำนาจในกลุ่มผู้ป่วยสูงอายุที่ค่อนข้างมีปัญหา ไม่ยอมรับฟัง และปฏิบัติตาม โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถในตนเอง และพลังอำนาจได้ถูกเปรียบเทียบโดยโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับอย่างสูง เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการปฏิบัติตาม และเชื่อมั่นที่ Western Psychiatric Institued and Clinic มีอิทธิพลต่อการเลือกทำกิจกรรมใด ๆ และการจัดการกับสภาพแวดล้อม ความสามารถที่จะทำให้เกิดผล ไม่เพียงแต่กำหนดความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะนำไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ แต่ยังรวมถึงว่าบุคคลนั้นว่าจะมีความอดทนต่อสภาวะที่จะต้องเผชิญกับอุปสรรคเพียงใด และพลังอำนาจการทำงานมาจากพลังแห่งการอ้างอิง และพลังแห่งความเชี่ยวชาญ คือ เหตุผลผู้ป่วยเข้ามาพบแพทย์เพื่อขอความช่วยเหลือ และการแปลความหมายของผู้ป่วยเกี่ยวกับความพยายามของแพทย์ในการดูแลรักษา การให้ความสนใจที่ก่อให้เกิดพลังแห่งการอ้างอิง ด้วยการใช่วิธีการซึ่งส่งเสริมพลังแห่งการอ้างอิงโดยแพทย์นี้ ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของผู้ป่วย

จากเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตในองค์กร โดยเฉพาะในส่วนการจัดการศึกษาทั้งในภาครัฐ และเอกชน ซึ่งครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่สุดในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความต้องการของตลาดแรงงาน รายงานการวิจัยชี้ให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงในการส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ความลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างสร้างพลังอำนาจการทำงาน เพราะฉะนั้นการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนเอกชน สาขาการบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปวางแผนพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา และพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. รายละเอียดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 จำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,468 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 จำนวน 314 คนซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (ประคอง กรรณสูตร, 2538: 236; อ้างอิงจาก Yamane, Taro.1967 : 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน

2.2 ทำการสุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 30 จากจำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำนวน 29 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา และบุญมี พันธุ์ไทย. 2541 : 17) ใช้วิธีการจับสลากได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 9 โรงเรียน จากนั้นสุ่มตัวอย่างครูโดยสุ่มอย่างง่ายในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่าง

| ลำดับที่ | รายชื่อโรงเรียนเอกชน | จำนวนครู (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|----------|---------------------------------|------------------|-----------------------|
| 1 | พณิชยการราชดำเนิน ธนบุรี | 105 | 66 |
| 2 | กุลสตรีเทคโนโลยีและบริหารธุรกิจ | 42 | 26 |
| 3 | มิตรพลพณิชยการ | 85 | 53 |
| 4 | พณิชยการสยาม | 36 | 23 |
| 5 | จรัสสินทวงศ์บริหารธุรกิจ | 42 | 26 |
| 6 | เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ | 69 | 43 |
| 7 | เทคนิคพณิชยการธนบุรี | 56 | 35 |
| 8 | วิทยาการจัดการเพชรเกษม | 34 | 21 |
| 9 | พณิชยการภาษาอนุสรณ์บางแค | 34 | 21 |
| | รวม | 503 | 314 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (ประคอง กรรณสูตร, 2538 : 244; อ้างอิงจาก Adams and Schvanevelat, 1991 : 160) แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านชีวิตสังคมของครู ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา จำแนกเป็นวุฒิทางสาขาการบริหารธุรกิจ และวุฒิทางครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของครู ซึ่งกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้พัฒนาขึ้น (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2543 : 48 - 52) มีทั้งหมด 52 ข้อ สอบถาม 3 ด้าน คือ เก่ง ดี และสุข โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบ คือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ก่อนข้างจริง และจริงมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามของสมชาย บุญศิริเกสัช (2545: 384-390); สุภาภรณ์ ทองใหญ่ (2544: 122-124) และนางพะงา บันทองพันธ์ (2542: 84-112) ซึ่งสร้างตามแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของแคนเตอร์ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับการได้รับอำนาจ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการได้รับการได้รับโอกาส ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และการได้รับการยกย่อง ชมเชยและการยอมรับ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการสอน

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านวิชาการ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ และการบริการ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับความเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึงการใช้สำนวน ภาษา ข้อคำถาม เนื้อหา เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ถาม และผู้ตอบ

2. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

3. เขียนนิยามสิ่งที่ต้องการวัด และเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้าง และคัดเลือกแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 กรุงเทพมหานคร มี 4 ตอนดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านชีวิตสังคมของครู ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา มี จำนวน 2 ข้อ

4.2 ตอนที่ 2 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของครู ใช้แบบสอบถามของกรมสุขภาพจิต สอบถาม 3 ด้าน คือ เก่ง ดี และสุข ซึ่งด้านดี ได้แก่ ควบคุมตนเอง เห็นใจผู้อื่นและรับผิดชอบ ส่วนด้านดี ได้แก่ มีแรงจูงใจ ตัดสินใจแก้ปัญหา และสัมพันธภาพ และด้านสุข ได้แก่

ภูมิใจตนเอง พอใจในชีวิต และสุขสงบทางใจ จำนวน 52 ข้อ จำแนกเป็นด้านดี จำนวน 18 ข้อ ด้านเก่ง จำนวน 18 ข้อ และด้านสุข จำนวน 16 ข้อ

4.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ พัฒนาแบบสอบถามของสมชาย บุญศิริเกสัช (2545: 384-390); สุภาภรณ์ ทองใหญ่ (2544 : 122-124) และนางพะงา บั้นทองพันธ์ (2542: 84-112) ซึ่งสร้างตามแนวคิดในการสร้างพลังอำนาจของแคนเตอร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อ จำแนกออกเป็น การได้รับอำนาจ จำนวน 18 ข้อ และการได้รับโอกาส จำนวน 15 ข้อ

4.4 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของคุณ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พัฒนาแบบสอบถามของสมชัย เคนจตุรัส (2540 : 109-113) และสุรพล พลเยี่ยม (2544: 99-105) จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ จำแนกเป็นสมรรถภาพด้านการสอน จำนวน 17 ข้อ สมรรถภาพด้านวิชาการ จำนวน 7 ข้อ สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ จำนวน 9 ข้อ และสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการชุมชน จำนวน 7 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นผู้ตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ สำหรับรายละเอียดที่ให้ตรวจสอบ ได้แก่ การตรวจสอบในเรื่องความชัดเจน และความครอบคลุมนิยามตัวแปร ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าวัดตามนิยามหรือไม่ ภาษาชัดเจนหรือไม่ มาตรฐานวัด (Scale) ที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ สว่างศักดิ์ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5.2 อาจารย์บัญชา เกิดมณี อธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรี

5.3 อาจารย์ภักดี ฐานปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนฐานเทคโนโลยี

5.4 นางสาวกานทิพย์ ชาตวิวงศ์ นักวิชาการศึกษา 7 ว. กลุ่มงานโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

5.5 นางชนิษฐา จิตรอรุณ ผู้อำนวยการพิเศษ คศ.3 วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี

6. ประมวลความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนนุชยุรัตน์บริหารธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 119-120; อ้างอิงจาก Cronbach.1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

7.1 ตอนที่ 2 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .72 ส่วนรายด้านนั้น ด้านดีเท่ากับ .79 ด้านเก่ง เท่ากับ .77 และด้านสุข เท่ากับ .82

7.2 ตอนที่ 3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .96 ส่วนรายด้านนั้น ด้านการได้รับอำนาจ เท่ากับ .93 และการได้รับโอกาส เท่ากับ.93

7.3 ตอนที่ 4 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ. 97 ส่วนรายด้านนั้น ด้านการสอน เท่ากับ .92 ด้านวิชาการ เท่ากับ .87 ด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ เท่ากับ .88 และด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ เท่ากับ .86

8. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยไปติดต่อด้วยตนเองที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง และประสานงานกับนายกสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืน

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียน โดยไปรับด้วยตนเอง จากจำนวน 314 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2 ให้รหัสแบบสอบถามตอนที่ 1

1.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 – 4 ดำเนินการดังนี้

1.3.1 ตรวจสอบและให้ค่าคะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยแบ่งข้อคำถามเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ซึ่งได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 4, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 17, 20, 22, 23, 25, 28, 31, 32, 34, 36, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 48, 49 และ 50

กลุ่มที่ 2 ซึ่งได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 2, 3, 5, 8, 9, 11, 13, 16, 18, 19, 21, 24, 26, 27, 29, 30, 33, 35, 37, 40, 45, 47, 51 และ 52 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

| | | | |
|-----------------|-----|---|-------|
| ตอบไม่จริง | ให้ | 4 | คะแนน |
| ตอบจริงบางครั้ง | ให้ | 3 | คะแนน |
| ตอบค่อนข้างจริง | ให้ | 2 | คะแนน |
| ตอบจริงมาก | ให้ | 1 | คะแนน |

สำหรับการรวมคะแนนของแต่ละด้านนั้นกระทำดังนี้

1) ด้านดี

| | |
|-----------------|---------------------|
| - ควบคุมตนเอง | รวมข้อ 1 ถึงข้อ 6 |
| - เห็นใจผู้อื่น | รวมข้อ 7 ถึงข้อ 12 |
| - รับผิดชอบ | รวมข้อ 13 ถึงข้อ 18 |

2) ด้านเก่ง

| | |
|-----------------------|---------------------|
| - มีแรงจูงใจ | รวมข้อ 19 ถึงข้อ 24 |
| - ตัดสินใจและแก้ปัญหา | รวมข้อ 25 ถึงข้อ 30 |
| - สัมพันธภาพ | รวมข้อ 31 ถึงข้อ 36 |

3) ด้านสุข

| | |
|---------------|---------------------|
| - ภูมิใจตนเอง | รวมข้อ 37 ถึงข้อ 40 |
| - พอใจชีวิต | รวมข้อ 41 ถึงข้อ 46 |
| - สุขสงบทางใจ | รวมข้อ 47 ถึงข้อ 52 |

1.3.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 และตอนที่ 4 มาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

| | |
|------------|---------------------------|
| ให้คะแนน 1 | เมื่อตอบในช่อง น้อยที่สุด |
| ให้คะแนน 2 | เมื่อตอบในช่อง น้อย |
| ให้คะแนน 3 | เมื่อตอบในช่อง ปานกลาง |
| ให้คะแนน 4 | เมื่อตอบในช่อง มาก |
| ให้คะแนน 5 | เมื่อตอบในช่อง มากที่สุด |

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

2.1 วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามตอนที่ 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 10) ดังนี้

| | |
|-------------|--------------------|
| 1.00 - 1.80 | หมายถึง น้อยที่สุด |
| 1.81 - 2.60 | หมายถึง น้อย |
| 2.61 - 3.40 | หมายถึง ปานกลาง |

3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2

2.2.1 การวัดความฉลาดทางอารมณ์ หลังจากรวมคะแนนในด้านเก่ง ดี และสุข โดยนำคะแนนที่ได้ไปเปรียบเทียบกับช่วงคะแนนปกติ และคะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านย่อย สำหรับเกณฑ์ปกติ คือ 139 – 173 คะแนน หากผู้ตอบแบบประเมินมีคะแนนรวมสูงเกิน 173 คะแนนขึ้นไป ถือว่ามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในขั้นสูงกว่าเกณฑ์ปกติ และถ้าผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนรวมต่ำกว่า 139 คะแนนลงมา ถือว่ามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ หรือควรได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2543 : 49)

2.2.2 วิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน และเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของกรมสุขภาพจิต (2543 : 51) ดังนี้

| | |
|-----------------------------------|--|
| คะแนนเฉลี่ยด้านดี 49-59 หมายถึง | ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ในเกณฑ์ปกติ |
| คะแนนเฉลี่ยด้านเก่ง 46-60 หมายถึง | ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง ในเกณฑ์ปกติ |
| คะแนนเฉลี่ยด้านสุข 38-52 หมายถึง | ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข ในเกณฑ์ปกติ |

2.3 แบบแบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530 : 9) ดังนี้

| | |
|-------------------------------|---|
| คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง | ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง | ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานอยู่ในระดับมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง | ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง | ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานอยู่ในระดับน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง | ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

2.4 แบบแบบสอบถามตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง สมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่าที ($t - test$)

2.6 วิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที ($t - test$)

3.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติของครู โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสังคม ระดับความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

| | | |
|----------------|-----|--|
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| ** | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 |
| * | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 |
| X ₁ | แทน | ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง |
| X ₂ | แทน | ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี |
| X ₃ | แทน | ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข |
| X ₄ | แทน | การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานด้านการได้รับอำนาจ |
| X ₅ | แทน | การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานด้านการได้รับโอกาส |
| Y ₁ | แทน | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านการสอน |
| Y ₂ | แทน | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ |
| Y ₃ | แทน | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ |
| Y ₄ | แทน | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ |
| Y | แทน | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสังคม ระดับความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ดังปรากฏตามตาราง 2 - 6

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลชีวสังคม

ตาราง 3 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลชีวสังคมของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร

| ข้อมูลชีวสังคม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| 1. วุฒิการศึกษา | | |
| 1.1 วุฒิต่างวิชาครู | 161 | 51.27 |
| 1.2 วุฒิต่างบริหารธุรกิจ | 153 | 48.73 |
| 2. ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| เฉลี่ย 8.5 ปี จำแนกเป็น | | |
| 2.1 ไม่เกิน 5 ปี | 101 | 32.20 |
| 2.2 ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป | 213 | 67.80 |

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจในพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มอ้างอิง มีวุฒิต่างวิชาครู ร้อยละ 51.27 และมีวุฒิต่างบริหารธุรกิจ ร้อยละ 48.73 มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 8.5 ปี โดยสามารถจำแนกได้เป็นมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.80 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.20

1.2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ดังปรากฏในตาราง 4 และ 5

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความฉลาดทางอารมณ์

| ลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-------|--------|
| สูงกว่าเกณฑ์ปกติ | 46 | 14.65 |
| เกณฑ์ปกติ | 191 | 60.83 |
| ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ | 77 | 24.52 |
| รวม | 314 | 100.00 |

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่ การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ คิดเป็น ร้อยละ 60.83 ระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติคิดเป็นร้อยละ 14.65 และระดับต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ คิดเป็นร้อย ละ 24.52 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความฉลาดทางอารมณ์ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยรวม และเป็นรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์ | ระดับความฉลาดทางอารมณ์ | | แปลผล |
|-------------------|------------------------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. เก่ง | 2.86 | 0.85 | มาก |
| 2. ดี | 3.07 | 0.84 | มาก |
| 3. สุข | 2.99 | 0.84 | มาก |
| รวม | 2.98 | 0.85 | มาก |

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่ การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.3 การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขา บริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ดังปรากฏในตาราง 5

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยรวม และเป็นรายด้าน

| การเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงาน | ระดับการได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงาน | | แปลผล |
|------------------------------------|---|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| การได้รับอำนาจ | 3.21 | 0.91 | ปานกลาง |
| การได้รับโอกาส | 3.10 | 0.94 | ปานกลาง |
| รวม | 3.16 | 0.93 | ปานกลาง |

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่ การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

1.4 การวิเคราะห์สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขา บริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ดังปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยรวม และเป็นรายด้าน

| สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | ระดับสมรรถภาพในการ | | แปลผล |
|---------------------------------------|--------------------|------|---------|
| | ปฏิบัติงาน | | |
| | \bar{X} | S.D. | |
| สมรรถภาพด้านการสอน | 3.61 | 0.75 | มาก |
| สมรรถภาพด้านวิชาการ | 3.54 | 0.74 | มาก |
| สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ | 3.67 | 0.77 | มาก |
| สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ | 3.48 | 0.81 | ปานกลาง |
| รวม | 3.59 | 0.76 | มาก |

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า สมรรถภาพด้านการสอน สมรรถภาพด้านวิชาการ สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการอยู่ในระดับปานกลางและ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การ เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ดังปรากฏในตาราง 8 - 11

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ข้อมูลชีวสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 8 ความแตกต่างระหว่างข้อมูลชีวสังคมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน | ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี | | | ประสบการณ์ 6 ปีขึ้นไป | | | t |
|-------------------------|------------------------|------|---------|-----------------------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | \bar{X} | S.D. | แปลผล | |
| Y ₁ | 3.56 | 0.50 | มาก | 3.64 | 0.50 | มาก | - 1.40 |
| Y ₂ | 3.48 | 0.51 | ปานกลาง | 3.56 | 0.60 | มาก | - 1.10 |
| Y ₃ | 3.65 | 0.54 | มาก | 3.67 | 0.56 | มาก | - 0.26 |
| Y ₄ | 3.40 | 0.57 | ปานกลาง | 3.52 | 0.61 | มาก | - 1.75 |
| รวม | 3.52 | 0.53 | มาก | 3.60 | 0.57 | มาก | - 4.51 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 8 แสดงว่าครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 9 ความแตกต่างระหว่างข้อมูลชีวสังคมจำแนกตามวุฒิการศึกษา

| สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน | วุฒิทางครู (n = 161) | | | วุฒิทางบริหารธุรกิจ (n = 153) | | | t |
|-------------------------|-------------------------|------|-------|----------------------------------|------|---------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | \bar{X} | S.D. | แปลผล | |
| Y ₁ | 3.63 | 0.53 | มาก | 3.59 | 0.48 | มาก | 0.74 |
| Y ₂ | 3.58 | 0.56 | มาก | 3.49 | 0.58 | ปานกลาง | 1.35 |
| Y ₃ | 3.71 | 0.57 | มาก | 3.62 | 0.53 | มาก | 1.54 |
| Y ₄ | 3.51 | 0.60 | มาก | 3.45 | 0.59 | ปานกลาง | 0.89 |
| รวม | 3.61 | 0.56 | มาก | 3.54 | 0.54 | มาก | 1.13* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่ การศึกษาที่ 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ และพลังอำนาจการทำงาน กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ดังปรากฏในตารางที่ 10 และ 11

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทาง อารมณ์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

| ความฉลาดทางอารมณ์ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน | | | | |
|-------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y |
| X ₁ | .262** | .125* | .253** | .104* | .381** |
| X ₂ | .345** | .201** | .334** | .217** | .316** |
| X ₃ | .260** | .141* | .207** | .160** | .274** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง (X₁) มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = .381 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านเก่ง (X₁) กับด้านการ สอน(Y₁) ด้านวิชาการ (Y₂)ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ (Y₃) และความสัมพันธ์กับด้านมนุษย สัมพันธ์และบริการ (Y₄) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (r = .262, .125, .253 และ .104 มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี (X₂) มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(r = .316 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) เมื่อ พิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านดี (X₂) มีความสัมพันธ์กับด้านการสอน (Y₁) และด้านการให้ คำปรึกษาแนะนำ (Y₃) อยู่ในระดับปานกลาง (r = .345 และ .334 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) และสัมพันธ์กับด้านวิชาการ (Y₂) และด้านมนุษยสัมพันธ์และบริการ (Y₄) ในระดับต่ำ (r = .201 และ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข (X₃) มีความสัมพันธ์กับ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ (r = .274 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) เมื่อ พิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านสุข (X₃) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับด้านการสอน (Y₁) ด้าน วิชาการ (Y₂) ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ (Y₃) และด้านวิชาการ (Y₂) (r = .260, .141, .207 และ .160 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05)

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

| การเสริมสร้างพลังอำนาจ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน | | | | |
|------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y |
| X ₄ | .450** | .370** | .300** | .411** | .461** |
| X ₅ | .399** | .432** | .327** | .473** | .489** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ด้านการได้รับอำนาจ (X₄) และการได้รับโอกาส (X₅) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = .461 และ .489 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การได้รับอำนาจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน (r = .450, .370, .300 และ .411 ตามลำดับ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) ส่วนการได้รับโอกาส (X₅) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน (r = .399, .432, .327 และ .473 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านมนุษยสัมพันธ์และบริการ และเพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 จำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,468 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (ประคอง กรรณสูตร, 2538: 236; อ้างอิงจาก Yamane, Taro, 1967: 886 -887) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 9 โรงเรียน จำนวน 314 คน

ขอบเขตของการศึกษา

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ข้อมูลชีวสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน สำหรับตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านชีวสังคมของครู ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และ วุฒิการศึกษา มีลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกรายการ และการเติมข้อความ

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของครู ซึ่งกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้พัฒนาขึ้น มีทั้งหมด 52 ข้อ สอบถาม 3 ด้าน คือ ด้านเก่ง ดี และสุข

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สอบถามเกี่ยวกับการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถภาพด้านการสอน สมรรถภาพด้านวิชาการ สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษา และ สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ และการบริการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยไปติดต่อโรงเรียนอาชีวศึกษาแต่ละแห่ง และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลโดยคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดจากนั้น ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ ข้อมูลชีวสังคมของครู โดยหาความถี่ และค่าร้อยละของแบบสอบถามตอนที่ 1 แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ โดยวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต ตอนที่ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน และตอนที่ 4 สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t - test)

4. วิเคราะห์หาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสมรรถภาพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสอน วิชาการ และการให้คำปรึกษาแนะนำ อยู่ในระดับมาก และด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิทางครุกับวุฒิทางบริหารธุรกิจพบว่า ไม่แตกต่างกัน และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3. ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง และด้านดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .381$ และ $.316$ ตามลำดับ) และด้านสุขมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .274$) ส่วนตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ด้านการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาสมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .461$ และ $.489$ ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษามีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายดังนี้

1. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในด้านการสอนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และมีความชำนาญในการสอน โดยเห็นได้จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 8.5 ปี จึงทำให้ครูมีความชำนาญในการสอนเป็นอย่างดี และมีเจตคติที่ดีต่อการสอน ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ที่ว่าครูที่สอนประจำในระดับการศึกษาต่างๆ ทั้งนอกระบบ และในระบบ และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในวิชาชีพที่จะสอน

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีนโยบายพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพให้สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อันจะส่งผลให้ครูผู้สอนซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวผู้เรียน ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะในวิชาชีพ และประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านศักยภาพ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดการตื่นตัวในวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อการนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

ด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครู อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในด้านต่างๆ เช่น มีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับหลักสูตรและรายวิชาที่สอน จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน วิธีสอนและการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สามารถที่นำเนื้อหาจากหลักสูตรไปสู่การสอนและการเขียนแผนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเขียนของสมชาย ภาพแสง (2542 : 8) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของครุมีติใหม่ว่า ครูต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในทุกๆ ด้าน ครูต้องมีวิสัยทัศน์ คือ มีการวางแผนการสอน การเตรียมสื่อการเรียนการสอน และการกำหนดวัตถุประสงค์ และครูต้องมีการวิจัย สามารถคิดค้นวิธีการเรียนการสอน และครูจะต้องมีวิจารณ์ญาณในการในการวิเคราะห์ และแยกแยะสิ่งต่างๆ ได้ ดังนั้นครูต้องเป็นผู้รอบรู้ในทุกๆ ด้าน

ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำเป็นสมรรถภาพพื้นฐานสำหรับการเป็นครู และครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางครู ส่วนครูที่ไม่มีวุฒิการศึกษาทางครู ก็จะต้องเข้ารับการอบรมวิชาชีพครูเพิ่มเติมตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามจึงได้รับการศึกษาอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้มาอย่างเพียงพอ สำหรับการเตรียมตัวเข้าทำหน้าที่ครู หรือปฏิบัติหน้าที่ครู จึงทำให้สมรรถภาพในการให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับมาก

ด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าในสภาพความเป็นจริงแล้วโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจเหล่านี้มักเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และเปิดทำการสอนทั้งภาคปกติ และภาคพิเศษ ดังนั้นครูผู้สอนจึงมีชั่วโมงสอนมาก กอปรกับต้องรับผิดชอบงานวิชาการ งานสอน และงานอื่นๆ ของสถานศึกษา ทำให้ครูไม่มีเวลามากพอที่จะดำเนินการใน

เรื่องของการให้บริการแก่ชุมชน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑกานต์ แก้วพฤกษ์ (2543 : 314 – 315) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีผลการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการให้บริการแก่ชุมชนของครูที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียน พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิทางครูกับวุฒิทางบริหารธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางพญา บันทองพันธุ์ (2542 :115) ที่พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และแจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษา ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือข่าย สมิติเวช ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิจัยพบว่ามีอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ ระหว่างผู้ที่มีวุฒิทางครู และผู้ที่มีวุฒิทางบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 51.27 และ 48.73 ตามลำดับ และหากจะพิจารณาสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันพบว่า ในปัจจุบันโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มักเปิดรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือมากกว่าเข้ามาเป็นครูผู้สอน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนส่วนใหญ่มีบุคลากรที่วุฒิการศึกษาในระดับเดียวกัน และนอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ระบุว่า ผู้ที่จะเป็นครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู ทำให้ครูส่วนหนึ่งที่ไม่มีความรู้ทางครูต้องไปเข้ารับการอบรมเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพครู ดังนั้นจึงมีส่งผลให้วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

สำหรับประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสมรรถภาพในการทำงานของบุคคลนั้นสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ ดังข้อเขียนของธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 358) ที่ว่า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรสามารถกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การให้ฝึกหรือทดลองทำงานจริงๆ การหมุนเวียนทำงานหลายๆ ด้าน การเป็นพี่เลี้ยงคอยสอน การจัดให้มีการประชุมสัมมนา การฝึกอบรม หรือแม้แต่การศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเท่ากัน อาจได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพแตกต่างกัน จึงเป็นผลให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. ความฉลาดทางอารมณ์

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษา ที่ 3 กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ แสดงว่าครูควรจะได้รับ การพัฒนาทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในโรงเรียน และ จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง เนื่องจากการสอนเป็นสิ่งที่ต้องใช้ ความตระหนัก ความตั้งใจ ความอดทน (Day. 2000 : 133) ตลอดจนต้องทำหน้าที่พัฒนาความ ฉลาดทางอารมณ์แก่นักเรียน โดยครูจะต้องมีความเที่ยงตรงในการพัฒนา ไม่ใช่อารมณ์ในการ ตัดสินใจแก้ปัญหา และการทำงาน รวมทั้งจะต้องคิดอยู่เสมอว่าการกระทำทุกอย่างจะคู่กับอารมณ์ มีการลงโทษ และให้รางวัลด้วยความยุติธรรม (อัจฉรา สุขารมณ. 2542 : 1-2)

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และด้านดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ส่วนด้านสุขมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโกลแมน (Goleman.1998 : 87) ที่พบว่า ความฉลาด ทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพทุกอย่างในการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จใน วิชาชีพทุกอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพหนึ่งที่จะต้องใช้ความฉลาดทางอารมณ์ สูงกว่าอาชีพอื่นๆ และจากการศึกษาของปารีชาติ แสงพานิช (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม แรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีความฉลาดทาง อารมณ์ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2542 : 38) ได้กล่าวไว้ว่า ครูผู้สอนมีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้เรียน เพราะมีบทบาทในการ ปลูกฝังถ่ายทอดความคิดเห็น และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้ที่เป็นครูสามารถ ถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนได้ และความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการทำงานในอาชีพต่าง ๆ การที่คนในองค์กรขาดความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นการบ่อนทำลายการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จใน การทำงานทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร และหากคนในองค์กรใช้ความฉลาดทางอารมณ์ใน การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ บุคคลเหล่านั้นจะช่วยสร้างความฉลาดทางอารมณ์เป็น ส่วนรวมในองค์กร และจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544 : 16)

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ด้านการได้รับอำนาจ และ การได้รับโอกาสมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัย เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแก่ครูผู้สอน โดยให้ครูผู้สอนได้รับอำนาจและโอกาส ซึ่งบราวน์ (Brown.1992 : 72) ได้กล่าวถึงในเรื่องนี้ไว้อย่าง

น่าสนใจว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเป็นการทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ท่ามกลางการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรในระดับต่างๆ จะต้องให้ความสำคัญกับเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแก่บุคลากรภายในหน่วยงานให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนางพญา บัณฑิตพันธ์ุ (2542 : 121) ที่ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วยมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของนิตยา อินกลิ่นพันธ์ุ(2540 : 129) ที่พบว่า ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากในปัจจุบันสถานศึกษาต่างๆ ได้มีการพัฒนาสถานศึกษาเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษา และต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้ารับการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ทั้งจากองค์กรภายใน และภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และตามสภาพความเป็นจริงแล้วสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ล้วนผ่านการประเมินคุณภาพสถานศึกษามาแล้ว สถานศึกษาจึงต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในรูปแบบต่างๆ แก่บุคลากรในสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ เพราะแนวคิดนี้ สามารถเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2539 : 6) ที่กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถเสริมสร้างให้มีในตนเองได้โดยตัวเราเอง และสามารถสอนหรือฝึกฝนให้มีในตัวบุคคลอื่นๆ ได้ โดยการเพิ่มอำนาจ (Power) และเพิ่มอำนาจหน้าที่ (Authority) ให้เหมาะสมกับขอบเขตหน้าที่ของงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการได้รับอำนาจ ด้านข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมและสนับสนุน และทรัพยากรในการปฏิบัติงานสอนอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งโอกาสในการก้าวหน้าในงานอาชีพทั้งในลักษณะของการมอบรางวัล และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และนำมาซึ่งสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกมีคุณค่าแห่งตนเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับบุคคล ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถทำงานและปฏิบัติการสอนได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนจำเป็นต้องคำนึงถึงระดับการศึกษา วุฒิภาวะอายุ เพศ และพัฒนาการทางสังคมของครูผู้สอน เพราะบุคคลแต่ละคนจะมีแนวทางในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2. ควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแก่ครูผู้สอน โดยการเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์การเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการเรียนการสอน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา บุคลากร สายสนับสนุนการสอน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้รับความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน มีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสับสนุนและพัฒนาครู — อาจารย์ภายในสถานศึกษาในเรื่องต่างๆ ทั้งในเรื่องการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาสถานศึกษา

4. ควรจัดให้มีการจัดประชุมสัมมนา อบรมครู หรือจัดส่งครูในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาจากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ จิตวิทยาการให้คำปรึกษา การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู เช่น ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่ครูให้มากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากงานวิจัยนี้พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในสาขาอื่นๆ ด้วย เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า – อิเล็กทรอนิกส์ ช่างเขียนแบบ ช่างไฟฟ้ากำลัง เป็นต้น

4. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่ทำการสอนในระดับเดียวกัน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาเอกชน และครูที่ทำการสอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. ควรศึกษาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ให้ครอบคลุมระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับภาคด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ได้ตามความต้องการและครอบคลุมในทุกภาคส่วน

6. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับความรู้สึกมีพลังอำนาจการทำงาน และการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เอื้อต่อ การเรียนรู้กับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2536). การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และอาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษ 1990. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ การศาสนา.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรรณิการ์ บาร์มี. (2539). ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกล ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กุลขลิ เพ็ชรรัตน์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง กับการรับรู้ความสามารถในตนเอง. กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล รามาธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กุลวดี มุทุมม. (2542). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลมานครราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2544). ฉลาด เก่ง ดี และมีความสุข. กรุงเทพฯ : ที.พี.พี.รินทร์.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2541). การพัฒนาวิชาชีพครู ในแนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาธิการศาสนาและวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- จารุวรรณ ปีทอง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้าน การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- จินตนา ยูนิพันธ์. (2539, 26 – 28 มิถุนายน). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานวิชาชีพ. รายงานการประชุมทางวิชาการ เรื่อง ภาวะ ผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ, หน้า 98 – 106. กรุงเทพฯ : ณ โรงแรม ตะวันนารามาตา.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจ ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิศา จรัสรักษ์. (2542). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ชาร์ลีส ขวัญเมือง. (2527). การปฏิบัติการความต้องการ และปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542, สิงหาคม). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5 : 1 – 2.
- _____. (2543). EQ (Emotional Intelligence) : ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในชีวิต. เอกสารการประชุมปฏิบัติการ.
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2542). จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์. (2533). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2533). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรศักดิ์ คงเจริญ. (2545). การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริการการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงพงา บันทองพันธ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- นางพะงา ลี้มสุวรรณ. (2542). *เลี้ยงลูกถูกวิธี ชีวิตเป็นสุข*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตยา อินกลิ่นพันธ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- บรรจง จันทรส. (2527). *ปรัชญากับการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2539). *การเสริมสร้างพลังอำนาจ : ยุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 8 (มกราคม 2539 – มีนาคม 2539) : 1 – 8.*
- ประคอง วรรณสุด. (2538). *สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาศรี อมรสิน. (2533). *การจัดการเรียนการสอนวิชาธุรกิจ ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดระบบการสอนการงานพื้นฐานอาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- ปารีชาต แสงพานิช. (2545). *การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2542, สิงหาคม). *คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ E.Q. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5 :15 – 18.*
- พรทิพย์ อัจจิมารังษี และคนอื่นๆ. (2531). *รายงานการวิจัยเรื่องการสำรวจสมรรถวิสัยของครูธุรกิจระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- พันธ์ ศรีวิสุทธ์. (2534). *สมรรถภาพของครู อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2533. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- กีสร่า ครุสุลินย์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวง สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มณี ลีศิริวัฒนกุล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้า กลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัด กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มนทกานต์ แก้วพฤกษ์. (2543). ปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2533). การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ เอส พร็อบแฮร์ส.
- เยาวภา สุทธากาญจน์. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสอนของ ครูประถมศึกษา ในสำนักงานเขตธนบุรีและสำนักงานเขตหนองแขม สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544, กรกฎาคม-ธันวาคม). เซอร์อารมณ์ (Emotional Intelligence) กับการทำงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 27: 14 -23.
- รัตนา ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข เขต ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ลักษณะ แพทยานันท์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และ ความผาสุกทางจิตวิญญาณกับเซอร์อารมณ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย ไพบวงษ์. (2534, พฤศจิกายน). บางเสี้ยว : ทิศทางของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ ที่ 7 (พ.ศ.2535 – 2539). การศึกษาเอกชน. 4 : 12.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2543). วิสัยทัศน์การศึกษาไทย. นนทบุรี : เอสอาร์พรีนติ้ง.

- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- วิฑูรย์ อุปถัมภ์. (2530). *สมรรถภาพของอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในวิทยาลัยครู*. กรุงเทพฯ : ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา กรมฝึกหัดครู.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542, สิงหาคม). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 5 : 37 – 52.
- วีรวัฒน์ ปันนิตาภัย. (2542). *เชาว์อารมณ์*. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2540). *รู้เขารู้เราด้วยจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- สมชาย บุญศิริเกษ. (2545). *การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย ภาพแสง. (2542, ตุลาคม-พฤศจิกายน). คุณคุณสมบัติใหม่. *วารสารข้าราชการครู*. 8: 14 – 17.
- สมชัย เคนจัตูรัส. (2540). *สมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาที่ทำการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2523). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และจันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช. (2524). *การสร้างรูปแบบสำรวจความเป็นครูและเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สายหยุด จำปาทอง. (2529, กรกฎาคม – สิงหาคม). การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา. *อุดมศึกษาปริทัศน์*. 3 : 72 – 74.
- สาโรช บัวศรี. (2515, สิงหาคม). การช่วยตั้งความมุ่งหมายของชีวิตสำหรับนักเรียน นิสิตนักศึกษา ในสถาบันฝึกหัดครู. *สภาการศึกษาแห่งชาติ*. 1: 37 – 41.
- สำนักงานคณะกรรมการการบริหารอาชีวศึกษา. (2543). *พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา 2543*. สำนักงานคณะกรรมการการบริหารอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. สำนักติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ. ถ่ายเอกสาร.
- สำเร็จ บุญเอื้อรัตน์. (2539). “ลักษณะของบัณฑิตครู” ใน ปรัชญานิพนธ์. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัฒน์ อาสาสร้อย. (2539). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของครู อาจารย์ผู้สอน
วิชาชีพในโรงเรียนจำอากาศ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาภรณ์ ทองใหญ่. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เซาว์อารมณ์ และการได้รับการ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะในบทบาทด้าน
บริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุมาลี ขุนจันดี. (2541). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการ
เสริมสร้างพลัง ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต
ภาควิชาวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุรพล พลเยี่ยม. (2544). สมรรถภาพของครู อาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
กองวิทยาลัยเทคนิค และกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม.
รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ (เทคโนโลยีการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย. (2541). หลักสถิติ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2521). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิษณุโลก : โครงการตำรา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- แสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร. (2543). การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ .
กรุงเทพฯ : เอเชียแปซิฟิกอินโนเวชั่น เซ็นเตอร์.
- อนงค์นารถ วงศ์อักษรกูร. (2539). สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครุมัธยมศึกษา ในยุค
โลกาภิวัตน์. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย. (2541, มกราคม - ธันวาคม). การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาล
สุขภาพจิตและจิตเวช. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 12 : 14 – 24.

- อาภา โลจายะ. (2535). *พฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลสภาวิชาชีพไทยตามความคิดเห็นของผู้บริหารพยาบาลและอาจารย์พยาบาล*. ปรินซ์นิพนธ์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สุขารมณ. (2542, สิงหาคม). E.Q. กับการอบรมเลี้ยงดูเด็ก. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 1 : 1-6.
- อำรุง จันทวานิช. (2542). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : แนวทางสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- Adams, G.R. ;& Schvanevelat, J.D. (1991). *Understanding Research Methods*. New York : Longman.
- Bandura, A. (1977, March). "Self – Efficacy" Toward a Unifying Theory of Behavior Change". *Psychological Review*. 84: 191-215.
- Bandura, A. (1982, February). "Self – Efficacy Mechanism in Human Agency". *American Psychologist*. 30 : 122 – 147.
- _____. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Bar – On. Bar On. (1997). *Emotional quotient of inventory : A measure emotional intelligence*. Toronto : Multi – Health System.
- Bishop, L.R. (1994). *Exemplary School : A Focus an Visionary Leadership and Teacher Empowerment* . Doctoral dissertation, Department of Education, College of Education, University of Houston.
- Blase, Joseph ;& Blase, Jo Roberts. (1997). *Empowerment Teacher : What Successful Principal do*. Thousand Oaks : Corwin Press.
- Bolin, Frances S. (1989, January). "Empowerment Leadership" *Teachers College Record*. 91: 81 – 96.
- Borich . Gray D . (1977). *The Apprasal of Theaching* . 45 : 6-8 ;Mass . Addistion – Wesley Publishing Company.
- Brown, C.I. (1992). *Caring in nursing administration : Healing through empowerment*. New York : National Leaguc for Nursing Press.
- Buchmann,W.F. (1997, June). A matter of self – efficacy and power. *Journal of Advanced Nursing*. 26 : 132 – 137.
- Clutterbuck, David ; & Kernaghan Susan. (1994). *The Power of Empowerment : Release the Hidden Talents of your s Employees*. London : Kogan Page.

- Cooper, R.K. ;& Sawaf, A. (1997). *A executive EQ : Intelligence in leadership and Organization*. New York : Grosse / putam.
- Corrigan, W. (1997, January). Partric Behavior therapy Empowers Persons with Severe Mental illness Behavior Modification. *Journal of Nursing Administration*. 21 : 45 -46.
- Coker , Home. (1979, January). “Identifying and Measuring Teacher Compitencies The Carroi Countrry Project,” *Journaal of Teacher Educatiion* . 27 : 54.
- Dalfon, James H., Elias, Maunice J. ; & Wandirsman, Abraham. (2001). *Community Psychology : Linking Individuals and Communities*. Australia : Wadaworth.
- Day, Christopher. (2000). *Developing Teachers : The Challenges of Lifelong Learning*. London : Falmer Press.
- Duffy, G.G. (1992, February). Let’s Free Teachers To Be Inspired. *Phi delta Kappan*. 73 : 442 – 447.
- Fisher, Kimall. (1994). “*Leading Self – Directed Work Teams : A Guid to Developing New Team Leadershi Skills*”, Fakersville: Inkwell Publishing.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education* . 3rd ed. New York : McGraw – Hill Co .
- Gruth, J.E. ;& Frank Costin. (1975). The Student as Consumer of The Teaching - America, *Research Journal*.
- Graff, O.B. ;& Street,C.N. (1956). *Improving Competence in Education Administration*. New York : Harper and Brother Publishers.
- Gibson, C.H.A. (1991, May). Concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing* 16 : 354 – 361.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York : Bantam Bocks.
- Gardner, W.L. ;& Martinko, M.J. (1990, January). The Relationship between psychological type,managerial behavior, and managerial effectiveness : an empirical investigation. *Journal of Psychological Type*. 19 : 35 – 43.
- Gardner, Howard. (1983). *Multiple Intelligence : Theory in Practice*. New York : Basic Bocks.
- Hoy, Wayne K. ; & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Management : Culture, Strategy and Behavior*. 4th ed. Boston : Mc Grow – Hill.
- Hawk, J.H. (1992, January). Empowerment in nursing education : Concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. *Journal of advanced Nursing*. 17: 609 – 618.

- Hall, G.E., & Jones, H.L. (1976). *Competency – based education : A process for the improvement of education*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Hawks, H.J. (1992, April). Empowerment in nursing education concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. *Journal of Advance Nursing*. 17 : 609 – 618.
- Jones, J.J., Salisbury, J.C. and Spencer, R.L. (1969). *Secondary School Administration*. New York : Mc. Graw – Hill Book Co.
- Kanpol, B. (1990, January). Empowerment : The Institutional. And Cultural Aspects for Teachers and Principals. *NASSP Buletin*. 52 : 104 – 107.
- Kanter, R.M. (1997). *Men and woman of the corporation*. New York : Basic books.
- Kinlaw, D.C. (1995). *The Practice of Empowerment : Making The Most of Human Competence*. Vermont : Gower Publishing Limited.
- Klakovich, M.D. (1996, May). Registered Nurse Empowerment : Model Testing and Implications for Nurse Administrators. *Journal of Nursing Administration*. 26 : 29 – 35.
- Kenter, R.M. (1977). *Men and Women*. United States of America : Basic Books.
- Lam, L.T. (1998). *Emotional intelligence : Implications for individual performance Thesis (Ph.D)* Texas Tech University.
- Laschinger, H.K.S.; & Shamain, J . (1994, April). Staff nurses and managers perceptions of job – related empowerment and managerial self – efficacy. *Journal of Nursing Administration*. 24 : 38 – 46.
- McCormick, J.E. ; & Ligen, D. (1985). *Industrial and Organization Psychology*. 3rd ed. Englewood prentice –Hall.
- Rodwell, C.M. (1996, August). An analysis of the Concept of Empowerment. *Journal of Advanced Nursing*. 23 : 305 – 313.
- Sabiston, J.A., ;& Laschinger, H.K.S. (1995, September). Staff Nurse Work Empowerment and Perceived Autonomy. *Jona* 25 : 42 – 50.
- Salovey, P.Mayer, J.D. (1994). *Some final thoughts about personality and intelligence*. New York : University Press.
- Schnieder, H.L. (1979). *Evaluation of Nursing Competence*. The United State of America : Little Brown and Company.
- Scott, C.D. ;& Jaffe D.T. (1991). *Empowerment : Building & Committed Workforce*. California : Crisp Publication Ine.

- Short, P.M., Greer, J.T., and Melvin, W.M. (1994, April). Granting Empowerment School
E : Lessons in change. *Journal of Education Administration* 32 : 38 – 52.
- Short, P.; & Rinehart, J. (1992, July). School Participant Empowerment Scale : Assessment of
the Level of Participant Empowerment in the School. *Educational and
Psychological Measurement*. 54: 981 – 960.
- Steer, Richard M. (1974). *Organization Effectiveness : A Behavioral view*. Santa Monica,
California : Goodyear Publishing Co.
- Tebbitt, R.V. (1993 , June). Demystifying organizational Empowerment. *Journal of Nursing
Administration*. 23 : 18 – 23.
- Tracy, D. (1990). *10 Step to Empowerment : A Common – Sense Guide to Managing People*.
New York : William Morrow.
- Webster, S. (1971). *New Twentieth Century Dictionary*. 2nd ed. Cleveland. New York : The
Work Publishing.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at Work : The Untrapped Edge for Success*.
San Francisco : Jasssey – Bass.
- Wilson, B, Laschinger, H.K.S. (1994, March). Staff nurse perception of job – empowerment
and organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*. 24 : 39 – 47.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามนี้มี 4 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลชีวสังคมของครู ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของครู ด้านเก่ง ดี และมีสุข
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์โดยรวมต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย วางแผนส่งเสริม และสนับสนุนร่วมกันเพื่อพัฒนาครู –อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป
4. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลงานวิจัยเป็นไปโดยภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อท่านไม่ว่าประการใด ๆ ทั้งสิ้น

นางจินตนา ชูสังข์
 นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลชีวสังคมของคุณ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านหรือเติมข้อมูลในช่องว่าง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ประสบการณ์ในการสอน ปี (นับเริ่มตั้งแต่เป็นครู เศษของปีที่เท่ากับ 6 เดือน หรือมากกว่าโปรดนับเป็น 1 ปี)
3. วุฒิการศึกษา
 - 3.1 วุฒิต่างครุ โปรดระบุชื่อวุฒิ
วิชาเอก

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ภาษาไทย | <input type="checkbox"/> สังคมศึกษา |
| <input type="checkbox"/> ภาษาต่างประเทศ | <input type="checkbox"/> ศิลปศึกษา |
| <input type="checkbox"/> วิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> พลศึกษาหรือสุขศึกษา |
| <input type="checkbox"/> คณิตศาสตร์ | <input type="checkbox"/> ดนตรี |
| <input type="checkbox"/> จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว | |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |
 - 3.2 วุฒิต่างสาขาบริหารธุรกิจ โปรดระบุชื่อวุฒิ
สาขา

| | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> บัญชี | <input type="checkbox"/> การจัดการทั่วไป |
| <input type="checkbox"/> บริหารธุรกิจ | <input type="checkbox"/> การตลาด |
| <input type="checkbox"/> การเงินและการธนาคาร | |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

ตอนที่ 2 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

คำชี้แจง แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์นี้ เป็นประโยคที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้เลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด เพราะไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดี หรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริง และตอบทุกข้อ

สำหรับข้อความแต่ละประโยค มีคำตอบ 4 คำตอบให้เลือก คือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง และจริงมาก โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

| ข้อ | ความฉลาดทางอารมณ์ | ไม่จริง | จริงบางครั้ง | ค่อนข้างจริง | จริงมาก |
|-----|---|---------|--------------|--------------|---------|
| 1 | เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน | | | | |
| 2 | ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ | | | | |
| 3 | เมื่อถูกขัดใจฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้ | | | | |
| 4 | ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ | | | | |
| 5 | ฉันมักมีปฏิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย | | | | |
| 6 | เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้ | | | | |
| 7 | ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง | | | | |
| 8 | ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก | | | | |
| 9 | ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด | | | | |
| 10 | ฉันยอมรับได้ว่า ผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน | | | | |
| 11 | ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป | | | | |
| 12 | แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ | | | | |
| 13 | เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส | | | | |
| 14 | ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน | | | | |
| 15 | เมื่อทำผิด ฉันสามารถกล่าวคำ “ขอโทษ” ผู้อื่นได้ | | | | |
| 16 | ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก | | | | |

| ข้อ | ความฉลาดทางอารมณ์ | ไม่จริง | จริงบางครั้ง | ค่อนข้างจริง | จริงมาก |
|-----|---|---------|--------------|--------------|---------|
| 17 | ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีทำเพื่อส่วนรวม | | | | |
| 18 | ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น | | | | |
| 19 | ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร | | | | |
| 20 | แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้ | | | | |
| 21 | เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ | | | | |
| 22 | ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ | | | | |
| 23 | เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค และความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้ | | | | |
| 24 | เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใดฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ | | | | |
| 25 | ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา โดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ | | | | |
| 26 | บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าจะอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข | | | | |
| 27 | ฉันรู้สึกว่า การตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน | | | | |
| 28 | เมื่อต้องการทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง | | | | |
| 29 | ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย | | | | |
| 30 | ฉันทนไม่ได้ที่ต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบที่ขัดกับความเคยชินของฉัน | | | | |
| 31 | ฉันทำความรู้จักคนอื่นได้ง่าย | | | | |
| 32 | ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน | | | | |
| 33 | ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้ | | | | |
| 34 | ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน | | | | |
| 35 | เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่นแม้จะมีเหตุผลเพียงพอ | | | | |
| 36 | เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้ | | | | |

| ข้อ | ความฉลาดทางอารมณ์ | ไม่จริง | จริงบางครั้ง | ค่อนข้างจริง | จริงมาก |
|-----|---|---------|--------------|--------------|---------|
| 37 | ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น | | | | |
| 38 | ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด | | | | |
| 39 | ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด | | | | |
| 40 | ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก | | | | |
| 41 | แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น | | | | |
| 42 | ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ | | | | |
| 43 | เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้ | | | | |
| 44 | ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน | | | | |
| 45 | ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน | | | | |
| 46 | ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่ | | | | |
| 47 | ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย | | | | |
| 48 | เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ | | | | |
| 49 | เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้ | | | | |
| 50 | ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่ | | | | |
| 51 | ฉันไม่สามารถทำให้เป็นสุขได้ จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ | | | | |
| 52 | ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานต่อไปนี้ แล้วพิจารณา

ว่าตรงกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ

หลังข้อความแต่ละข้อ

| ข้อ | การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|--|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | การได้รับอำนาจ สถานศึกษาจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารแก่บุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ | | | | | |
| 2 | สถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ | | | | | |
| 3 | สถานศึกษาแจ้งข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการประชุมทางวิชาการ การอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ ให้บุคลากรทราบ | | | | | |
| 4 | สถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงการ บริหารงาน วิธีดำเนินงาน ระบบงาน และ ระเบียบปฏิบัติต่างๆ ของสถานศึกษา | | | | | |
| 5 | ท่านได้รับรู้การเปลี่ยนแปลงนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบของสถานศึกษา และ ของหน่วยงานต้นสังกัด | | | | | |
| 6 | มีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามี ส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการ เรียนการสอน และการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา | | | | | |
| 7 | มีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 8 | มีการช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนแก่บุคลากรในสถานศึกษา | | | | | |
| 9 | มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการ พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า | | | | | |
| 10 | มีการแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อ | การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|---|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 11 | มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคนิคการจัดการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 12 | บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หรือการจัดการเรียนการสอนในการประชุมครู | | | | | |
| 13 | สถานศึกษาจัดให้มีสื่อการเรียนการสอน เช่น วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา คอมพิวเตอร์ เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 14 | สถานศึกษามีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติการสอนทุกระดับการศึกษา | | | | | |
| 15 | สถานศึกษามีบุคลากรในกลุ่มสนับสนุนการสอน เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เพียงพอ | | | | | |
| 16 | มีการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 17 | มีการจัดสรรงบประมาณให้แก่แต่ละสาขาวิชาเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพียงพอ | | | | | |
| 18 | มีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 19 | การได้รับโอกาส มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 20 | มีการมอบหมายให้ท่านปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างสูง | | | | | |
| 21 | ท่านสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม | | | | | |

| ข้อ | การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|-----|--|-------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 22 | ท่านมีส่วนร่วมในการในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของตนเอง | | | | | |
| 23 | มีการสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น | | | | | |
| 24 | ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา | | | | | |
| 25 | ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่ซับซ้อนและท้าทายความสามารถ | | | | | |
| 26 | มีการส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | | | | | |
| 27 | มีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว | | | | | |
| 28 | ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางวิชาชีพในการปฏิบัติการสอนอย่างเต็มศักยภาพ | | | | | |
| 29 | ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน | | | | | |
| 30 | สถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณบุคลากรผู้มีผลงาน | | | | | |
| 31 | ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา | | | | | |
| 32 | ท่านได้รับรางวัล หรือ กำลังใจจากผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 33 | ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำได้รับการยอมรับหรือชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าตรงกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบหลังข้อความแต่ละข้อ

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-----|--|-----------|-----|---------|------|------------|
| 1 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับรายวิชาที่สอน และรายวิชาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับรายวิชาที่ท่านสอนในระดับเดียวกัน | | | | | |
| 2 | ท่านมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการควบคุมชั้นเรียน | | | | | |
| 3 | ท่านสามารถเลือกใช้วิธีการสอน และสื่อการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน | | | | | |
| 4 | ท่านมีความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 5 | ท่านเขียนแผนการสอนและโครงการสอนครบทุกรายวิชาที่สอนก่อนเปิดภาคเรียน | | | | | |
| 6 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน | | | | | |
| 7 | ท่านจัดลำดับกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับบทเรียนตามแผนการสอนได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 8 | ท่านสามารถแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับชนิดของเครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิชาชีพได้ตามหลักวิชาการ | | | | | |
| 9 | ท่านมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขข้อขัดข้องของเครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม | | | | | |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-----|---|-----------|-----|---------|------|------------|
| 10 | ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม | | | | | |
| 11 | ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิชาชีพ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ | | | | | |
| 12 | ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือวัดผลการเรียนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง | | | | | |
| 13 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการเรียน | | | | | |
| 14 | ท่านรู้จักวิธีการฝึกให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม | | | | | |
| 15 | ท่านสามารถบูรณาการความรู้ที่จำเป็นสำคัญในการดำรงชีวิต มาใช้ในการสอน | | | | | |
| 16 | ท่านใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินการสอนของท่านจากนักเรียน | | | | | |
| 17 | ท่านทำการบันทึกหลังการสอน | | | | | |
| 18 | สมรรถภาพด้านวิชาการ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา | | | | | |
| 19 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอาชีวศึกษาของสถานศึกษาของท่าน | | | | | |
| 20 | ท่านสามารถเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแผนการสอนของวิชาที่ท่านสอน | | | | | |
| 21 | ท่านสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร | | | | | |
| 22 | ท่านค้นคว้าเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-----|--|-----------|-----|---------|------|------------|
| 23 | ท่านสามารถปรับปรุงเนื้อหาที่กำหนดตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ | | | | | |
| 24 | ท่านมีความสามารถในการผลิตเอกสารประกอบการสอน | | | | | |
| 25 | สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ ท่านมีความรู้ และความเข้าใจในเรื่อง จิตวิทยาพัฒนาการของผู้เรียนวัยรุ่น | | | | | |
| 26 | ท่านมีความรู้ในหลักการ และเทคนิคในการ การแนะแนวทางการศึกษาทุกระดับชั้น | | | | | |
| 27 | นักเรียนให้ความไว้วางใจท่านในการ ปรึกษาเรื่องส่วนตัวของนักเรียน | | | | | |
| 28 | นักเรียนสอบถามถามท่านเกี่ยวกับ การศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพที่ เหมาะสมกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน | | | | | |
| 29 | ท่านสามารถช่วยเหลือนักเรียนในการ ปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเอง | | | | | |
| 30 | ท่านมีการจัดระบบและรวบรวมข้อมูลด้าน การศึกษาอาชีพเพื่อการแนะนำนักเรียน | | | | | |
| 31 | ท่านสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อ นำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม | | | | | |
| 32 | ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาผู้เรียนทั้งในและนอกหลักสูตร | | | | | |
| 33 | ท่านค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูล ต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการให้ คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เรียน | | | | | |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-----|--|-----------|-----|---------|------|------------|
| 34 | สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการชุมชน ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการให้บริการของสถานศึกษา เช่น การให้ความรู้แก่ชุมชนในด้านการประกอบอาชีพ | | | | | |
| 35 | ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับ นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา | | | | | |
| 36 | ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองและประชาชนในชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 37 | ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนาชุมชน | | | | | |
| 38 | ท่านมีความสามารถในงานกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ | | | | | |
| 39 | ท่านรู้จักสถาบัน หน่วยงาน และบุคคลในชุมชนที่สามารถให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา | | | | | |
| 40 | ท่านรู้สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน | | | | | |

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|---------------------------|---|
| 1.นางขนิษฐา จิตรอรุณ | ผู้อำนวยการพิเศษ คศ.3 หัวหน้างานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| 2.นางสาวกานทิพย์ ชาติวงศ์ | นักวิชาการ 7 ว กลุ่มงานโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน |
| 3.ดร.บัญชา เกิดมณี | อธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรี สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน |
| 4. ดร.ภักดี ฐานปัญญา | ผู้อำนวยการโรงเรียนฐานเทคโนโลยี สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน |
| 5.ผศ. ดร.ทัศนา แสงศักดิ์ | หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ

ที่ ศธ 0519.12/๑17



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๖ กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนุชนิรันดรบริหารธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูที่ทำการสอน สาขาบริหารธุรกิจ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจินตนา ชูสังข์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-801-1181 มือถือ 01-459-5058

ที่ ศธ 0519.12/๐๒1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนกุลสตรีเทคโนโลยีและบริหารธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ทำการสอน สาขาบริหารธุรกิจ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจินตนา ชูสังข์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-801-1181 มือถือ 01-459-5058

ที่ ศธ 0519.12/1๑๖๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมิตรพลพัฒนวิชาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ทำการสอน สาขาบริหารธุรกิจ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจินตนา ชูสังข์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-801-1181 มือถือ 01-459-5058

ที่ ศธ 0519.12/1023



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/6 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนพณิชยการสยาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ทำการสอน สาขาบริหารธุรกิจ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจินตนา ชูสังข์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-801-1181 มือถือ 01-459-5058

ที่ ศร 0519.12/1034



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/6 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจรัสสินทวงศ์บริหารธุรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ทำการสอน สาขาบริหารธุรกิจ คอบแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจินตนา ชูสังข์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-801-1181 มือถือ 01-459-5058

ที่ ศธ 0519.12/10๒5



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครุที่ทำการสอน สาขาบริหารธุรกิจ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอลงความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจินตนา ชูสังข์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ วีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-801-1181 มือถือ 01-459-5058

ที่ ศธ 0519.12/๑๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาการจัดการเพชรเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภาภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ทำการสอน สาขาบริหารธุรกิจ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจินตนา ชูสังข์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ วีระเศชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-801-1181 มือถือ 01-459-5058

ที่ ศธ 0519.12/1027



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/6 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนพณิชยการราชดำเนิน ธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ทำการสอน สาขาบริหารธุรกิจ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจินตนา ชูสังข์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-801-1181 มือถือ 01-459-5058

ที่ ศธ 0519.12/1๐๒๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนพณิชยการภาษาอนุสรณ์ บางแค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ ตุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ทำการสอน สาขาบริหารธุรกิจ ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางจินตนา ชูสังข์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-801-1181 มือถือ 01-459-5058

ที่ ศธ ๐๘๐๖/๑๒๗/ผ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ศธ ๐๕๑๕.๑๒/๑๐๓๗
ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า นางจินตนา ชูสังข์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะทำสารนิพนธ์เรื่อง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ ๑
กรุงเทพมหานคร จึงขอความอนุเคราะห์ใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เพื่อดำเนินการในการ
ทำวิจัย นั้น

กรมสุขภาพจิต พิจารณาแล้วอนุญาตให้นางจินตนา ชูสังข์ ใช้แบบวัดความฉลาด
ทางอารมณ์ (EQ) ในการทำสารนิพนธ์ได้ ทั้งนี้ได้จัดส่งรายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบประเมิน
ความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ ๑๒-๖๐ ปี จำนวน ๑ ฉบับ เพื่อประกอบในการ
ทำวิจัยแล้วรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิริยะ เฟื่องจันทร์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมสุขภาพจิต

สำนักพัฒนาสุขภาพจิต

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๘๑๗๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๑ ๑๓๘๔

ภาคผนวก ง
ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความฉลาดทางอารมณ์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ | ความฉลาดทางอารมณ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|---|-----------|------|---------|
| 1 | เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน | 2.93 | 0.83 | มาก |
| 2 | ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ | 3.37 | 0.81 | มาก |
| 3 | เมื่อถูกขัดใจฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้ | 3.11 | 0.75 | มาก |
| 4 | ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ | 2.74 | 0.79 | มาก |
| 5 | ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย | 3.33 | 0.76 | มาก |
| 6 | เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้ | 2.48 | 0.79 | ปานกลาง |
| 7 | ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง | 3.09 | 0.78 | มาก |
| 8 | ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก | 3.12 | 0.88 | มาก |
| 9 | ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด | 3.40 | 0.62 | มาก |
| 10 | ฉันยอมรับได้ว่า ผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน | 2.82 | 0.76 | มาก |
| 11 | ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป | 2.75 | 0.83 | มาก |
| 12 | แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ | 2.82 | 0.81 | มาก |
| 13 | เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส | 3.37 | 0.75 | มาก |
| 14 | ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน | 3.37 | 0.81 | มาก |
| 15 | เมื่อทำผิด ฉันสามารถกล่าวคำ “ขอโทษ” ผู้อื่นได้ | 3.43 | 0.83 | มาก |
| 16 | ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก | 3.23 | 0.80 | มาก |
| 17 | ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีทำเพื่อส่วนรวม | 2.81 | 0.84 | มาก |
| 18 | ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น | 3.08 | 0.78 | มาก |

| ข้อ | ความฉลาดทางอารมณ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 19 | ฉันไม่รู้ว่ฉันเก่งเรื่องอะไร | 2.91 | 0.86 | มาก |
| 20 | แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้ | 2.71 | 0.82 | มาก |
| 21 | เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ | 2.83 | 0.80 | มาก |
| 22 | ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ | 3.23 | 0.81 | มาก |
| 23 | เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค และความผิดหวัง ฉัน ก็จะไม่ยอมแพ้ | 2.83 | 0.84 | มาก |
| 24 | เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใดฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ | 3.31 | 0.75 | มาก |
| 25 | ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่ คิดเอาเองตามใจชอบ | 2.61 | 0.80 | มาก |
| 26 | บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่อะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข | 2.93 | 0.85 | มาก |
| 27 | ฉันรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยาก สำหรับฉัน | 3.02 | 0.77 | มาก |
| 28 | เมื่อต้องการทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง | 2.78 | 0.85 | มาก |
| 29 | ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคน ที่ไม่คุ้นเคย | 2.67 | 0.94 | มาก |
| 30 | ฉันทนไม่ได้ที่ต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบที่ขัด กับความเคยชินของฉัน | 3.05 | 0.77 | มาก |
| 31 | ฉันทำความรู้จักคนอื่นได้ง่าย | 2.77 | 0.90 | มาก |
| 32 | ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน | 2.95 | 0.90 | มาก |
| 33 | ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้ | 2.74 | 0.78 | มาก |
| 34 | ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน | 3.08 | 0.88 | มาก |
| 35 | เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่นแม้จะมี เหตุผลเพียงพอ | 2.66 | 0.87 | มาก |
| 36 | เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบาย เหตุผลที่เขายอมรับได้ | 2.50 | 0.73 | มาก |
| 37 | ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น | 3.31 | 0.69 | มาก |
| 38 | ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด | 2.70 | 0.74 | มาก |
| 39 | ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด | 2.92 | 0.73 | มาก |
| 40 | ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก | 2.82 | 0.84 | มาก |

| ข้อ | ความฉลาดทางอารมณ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------------|---|-----------|------|-------|
| 41 | แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น | 2.88 | 0.75 | มาก |
| 42 | ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ | 3.27 | 0.87 | มาก |
| 43 | เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้ | 2.65 | 0.81 | มาก |
| 44 | ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อน | 2.96 | 0.87 | มาก |
| 45 | ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน | 3.30 | 0.82 | มาก |
| 46 | ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่ | 3.04 | 0.92 | มาก |
| 47 | ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย | 3.07 | 0.82 | มาก |
| 48 | เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ | 3.09 | 0.84 | มาก |
| 49 | เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้ | 2.95 | 0.85 | มาก |
| 50 | ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่ | 2.92 | 0.83 | มาก |
| 51 | ฉันไม่สามารถทำให้เป็นสุขได้ จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ | 3.11 | 0.85 | มาก |
| 52 | ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ | 2.94 | 0.90 | มาก |
| รวมเฉลี่ยตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ | | 2.98 | 0.81 | มาก |

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ | การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|---|-----------|------|---------|
| 1 | สถานศึกษาจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ | 3.33 | 0.87 | ปานกลาง |
| 2 | สถานศึกษาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ | 3.25 | 0.91 | ปานกลาง |
| 3 | สถานศึกษาแจ้งข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประชุมทางวิชาการ การอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ ให้บุคลากรทราบ | 3.22 | 0.94 | ปานกลาง |
| 4 | สถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงการบริหารงาน วิธีดำเนินงาน ระบบงาน และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ของสถานศึกษา | 3.36 | 0.94 | ปานกลาง |
| 5 | ท่านได้รับรู้การเปลี่ยนแปลงนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบของสถานศึกษา และของหน่วยงานต้นสังกัด | 3.24 | 0.89 | ปานกลาง |
| 6 | มีการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา | 3.33 | 0.89 | ปานกลาง |
| 7 | มีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน | 3.16 | 0.90 | ปานกลาง |
| 8 | มีการช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแก่บุคลากรในสถานศึกษา | 3.16 | 0.83 | ปานกลาง |
| 9 | มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า | 3.27 | 0.95 | ปานกลาง |
| 10 | มีการแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ เมื่อมีปัญหหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน | 3.08 | 0.88 | ปานกลาง |
| 11 | มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคนิคการจัดการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 3.27 | 0.89 | ปานกลาง |

| ข้อ | การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|---|-----------|------|---------|
| 12 | บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอนในการประชุมครู | 3.22 | 0.85 | ปานกลาง |
| 13 | สถานศึกษาจัดให้มีสื่อการเรียนการสอน เช่น วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา คอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน | 3.13 | 0.95 | ปานกลาง |
| 14 | สถานศึกษามีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติการสอนทุกระดับการศึกษา | 3.25 | 0.83 | ปานกลาง |
| 15 | สถานศึกษามีบุคลากรในกลุ่มสนับสนุนการสอน เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เพียงพอ | 3.33 | 0.90 | ปานกลาง |
| 16 | มีการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอน | 3.29 | 0.88 | ปานกลาง |
| 17 | มีการจัดสรรงบประมาณให้แก่แต่ละสาขาวิชา เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพียงพอ | 2.96 | 0.92 | ปานกลาง |
| 18 | มีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม | 3.02 | 0.97 | ปานกลาง |
| 19 | มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | 2.93 | 0.95 | ปานกลาง |
| 20 | มีการมอบหมายให้ท่านปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างสูง | 3.24 | 0.83 | ปานกลาง |
| 21 | ท่านสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อย่างเป็นธรรม | 3.09 | 0.92 | ปานกลาง |
| 22 | ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของตนเอง | 3.07 | 1.07 | ปานกลาง |
| 23 | มีการสนับสนุน และส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น | 3.03 | 1.02 | ปานกลาง |
| 24 | ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา | 2.92 | 1.02 | ปานกลาง |

| ข้อ | การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|---|-----------|------|---------|
| 25 | ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่ซับซ้อนและท้าทายความสามารถ | 3.11 | 0.87 | ปานกลาง |
| 26 | มีการส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | 3.11 | 0.95 | ปานกลาง |
| 27 | มีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว | 2.97 | 1.01 | ปานกลาง |
| 28 | ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางวิชาชีพในการปฏิบัติการสอนอย่างเต็มศักยภาพ | 3.55 | 0.83 | มาก |
| 29 | ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน | 3.21 | 0.83 | ปานกลาง |
| 30 | สถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณบุคลากรผู้มีผลงาน | 3.16 | 1.00 | ปานกลาง |
| 31 | ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา | 3.06 | 0.93 | ปานกลาง |
| 32 | ท่านได้รับรางวัล หรือ กำลังใจจากผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ | 2.98 | 0.97 | ปานกลาง |
| 33 | ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำได้รับการยอมรับหรือชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน | 3.12 | 0.85 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน | 3.16 | 0.92 | ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู
จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---------------------------|--|-----------|------|---------|
| สมรรถภาพด้านการสอน | | | | |
| 1 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับรายวิชาที่สอน และรายวิชาอื่นที่มีความสัมพันธ์กับรายวิชาที่ท่านสอนในระดับเดียวกัน | 3.85 | 0.65 | มาก |
| 2 | ท่านมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการควบคุมชั้นเรียน | 3.81 | 0.72 | มาก |
| 3 | ท่านสามารถเลือกใช้วิธีการสอน และสื่อการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน | 3.70 | 0.77 | มาก |
| 4 | ท่านมีความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน | 3.61 | 0.74 | มาก |
| 5 | ท่านเขียนแผนการสอนและโครงการสอนครบทุกรายวิชาที่สอนก่อนเปิดภาคเรียน | 3.44 | 0.87 | ปานกลาง |
| 6 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน | 3.61 | 0.71 | มาก |
| 7 | ท่านจัดลำดับกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับบทเรียนตามแผนการสอนได้อย่างเหมาะสม | 3.61 | 0.71 | มาก |
| 8 | ท่านสามารถแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับชนิดของเครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิชาชีพได้ตามหลักวิชาการ | 3.54 | 0.75 | มาก |
| 9 | ท่านมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขข้อขัดข้องของเครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม | 3.41 | 0.81 | ปานกลาง |
| 10 | ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม | 3.54 | 0.73 | มาก |
| 11 | ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิชาชีพ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ | 3.52 | 0.76 | มาก |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----------|---|-----------|------|---------|
| 12 | ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือวัดผลการเรียนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง | 3.54 | 0.69 | มาก |
| 13 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการเรียน | 3.42 | 0.70 | ปานกลาง |
| 14 | ท่านรู้จักวิธีการฝึกให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม | 3.71 | 0.82 | มาก |
| 15 | ท่านสามารถบูรณาการความรู้ที่จำเป็น สำคัญในการดำรงชีวิต มาใช้ในการสอน | 3.76 | 0.73 | มาก |
| 16 | ท่านใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินการสอนของท่านจากนักเรียน | 3.73 | 0.74 | มาก |
| 17 | ท่านทำการบันทึกหลังการสอน | 3.61 | 0.85 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 3.61 | 0.75 | มาก |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------------------------|---|-----------|------|---------|
| สมรรถภาพด้านวิชาการ | | | | |
| 18 | ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา | 3.35 | 0.76 | ปานกลาง |
| 19 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอาชีวศึกษาของสถานศึกษาของท่าน | 3.42 | 0.82 | ปานกลาง |
| 20 | ท่านสามารถเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแผนการสอนของวิชาที่ท่านสอน | 3.57 | 0.76 | มาก |
| 21 | ท่านสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร | 3.62 | 0.76 | มาก |
| 22 | ท่านค้นคว้าเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 3.53 | 0.81 | มาก |
| 23 | ท่านสามารถปรับปรุงเนื้อหาที่กำหนดตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ | 3.60 | 0.71 | มาก |
| 24 | ท่านมีความสามารถในการผลิตเอกสารประกอบการสอน | 3.67 | 0.75 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 3.54 | 0.74 | มาก |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู สมรรถภาพด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----------|---|-----------|------|---------|
| 25 | ท่านมีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยา พัฒนาการของผู้เรียนวัยรุ่น | 3.71 | 0.76 | มาก |
| 26 | ท่านมีความรู้ในหลักการ และเทคนิคใน การแนะแนวทางการศึกษาทุกระดับชั้น | 3.54 | 0.73 | มาก |
| 27 | นักเรียนให้ความไว้วางใจท่านในการปรึกษาเรื่อง ส่วนตัวของนักเรียน | 3.85 | 0.75 | มาก |
| 28 | นักเรียนสอบถามถามท่านเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความ ต้องการของตลาดแรงงาน | 3.9 | 0.78 | มาก |
| 29 | ท่านสามารถช่วยเหลือนักเรียนในการปรับปรุง บุคลิกภาพของตนเอง | 3.87 | 0.70 | มาก |
| 30 | ท่านมีการจัดระบบและรวบรวมข้อมูลด้าน การศึกษาอาชีพเพื่อการแนะนำนักเรียน | 3.51 | 0.74 | มาก |
| 31 | ท่านสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อนำมาใช้ใน การปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม | 3.71 | 0.76 | มาก |
| 32 | ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ผู้เรียนทั้งในและนอกหลักสูตร | 3.39 | 0.87 | ปานกลาง |
| 33 | ท่านค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อ นำไปประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้เรียน | 3.65 | 0.84 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 3.67 | 0.77 | มาก |

| ข้อ | สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-----------|------|---------|
| | สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์และ การบริการชุมชน | | | |
| 34 | ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการให้บริการ ของสถานศึกษา เช่น การให้ความรู้แก่ชุมชน ในด้านการประกอบอาชีพ | 3.23 | 1.00 | ปานกลาง |
| 35 | ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับ นักเรียน และบุคลากร ในสถานศึกษา | 3.93 | 0.72 | มาก |
| 36 | ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองและ ประชาชนในชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง | 3.73 | 0.82 | มาก |
| 37 | ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ในการพัฒนาชุมชน | 3.53 | 0.75 | มาก |
| 38 | ท่านมีความสามารถในงานกิจกรรมชุมชน สัมพันธ์ | 3.34 | 0.79 | ปานกลาง |
| 39 | ท่านรู้จักสถาบัน หน่วยงาน และบุคคลในชุมชนที่ สามารถให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาใน การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา | 3.41 | 0.82 | ปานกลาง |
| 40 | ท่านรู้สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน | 3.20 | 0.78 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ย | 3.48 | 0.81 | ปานกลาง |
| | รวมเฉลี่ยสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู | 3.59 | 0.76 | มาก |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|--------------------------------|---|
| ชื่อ-ชื่อสกุล | นางจินตนา ชูสังข์ |
| วันเดือนปีเกิด | วันที่ 20 มกราคม 2503 |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 32/6 หมู่ 4 ซอยสุขาภิบาล 1 ถนนเพชรเกษม แขวงบางแค เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน | ผู้รับใบอนุญาต / ครูใหญ่ |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนนุษยรัตน์บริหารธุรกิจ 32/6 หมู่ 4 ซอยสุขาภิบาล 1 ถนนเพชรเกษม แขวงบางแค เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160 |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2517 | มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนราชินี |
| พ.ศ. 2519 | มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม |
| พ.ศ. 2524 | ครุศาสตร์บัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| พ.ศ. 2530 | ครุศาสตร์บัณฑิต (ปฐมวัยศึกษา) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| พ.ศ. 2549 | การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |