

ภาวะผู้นำแบบบริกร ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผล องค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร Servant Leadership, Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness of Schools Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration



ไพโรจน์ ญัตติวัชรวงศ์*

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข**

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริกร, ความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และ2) เพื่อศึกษาระดับค่าอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริกรและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 438 โรงเรียนจำนวนแบบสอบถามตอบกลับมามีเคราะห์จำนวน 390 โรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริกร ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) ภาวะผู้นำแบบบริกร และความฉลาดทางอารมณ์จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบบริกร, ความฉลาดทางอารมณ์

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the relationship levels of Servant Leadership, Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness of Schools Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration. ;and 2) to study the influences of Servant

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิตดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก

Leadership, Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness of Schools Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration. The cross-sectional study design was conducted. The samples were 438 Schools the subdistrict administrative organizations consisted of 390 Schools in level of individual respondents.

The results were as follows: 1) the levels of Servant Leadership, Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness of Schools Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration were high. ; and 2) There were statistically significant influences of both Servant Leadership, Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness of Schools Affiliated with Bangkok Metropolitan Administration were high.

Keywords : Servant Leadership, Emotional Intelligence

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

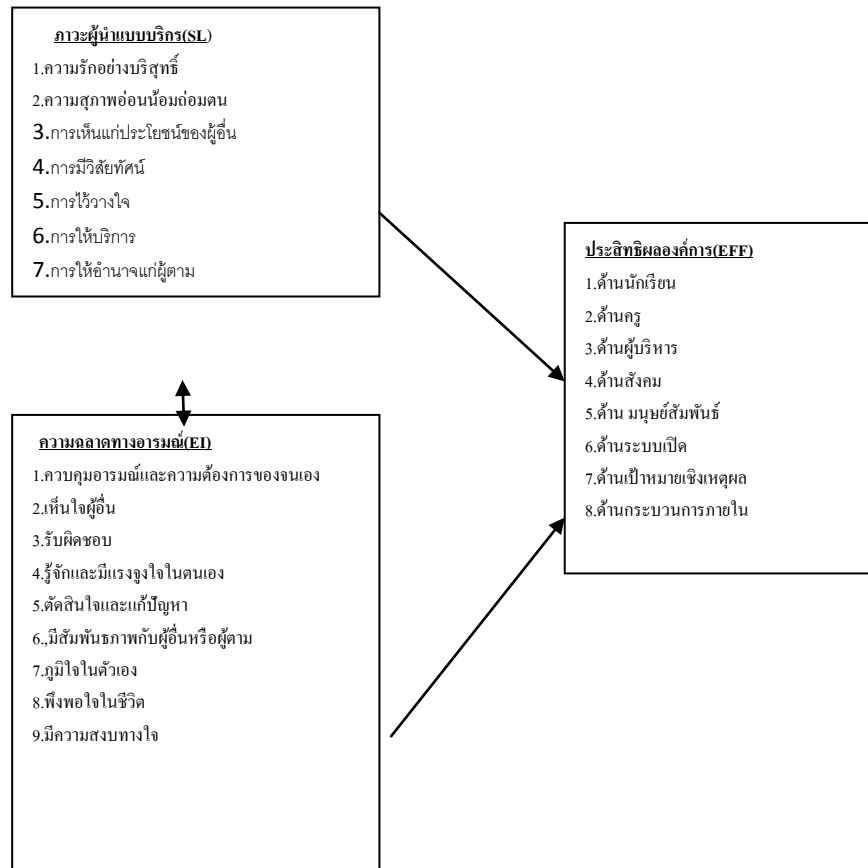
เนื่องด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารคุณภาพของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ “โรงเรียนคุณภาพ” ตามโครงการโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยที่ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องเป็นผู้นำของโรงเรียนในทุกๆ ด้าน ซึ่งคุณสมบัติเช่นนี้ คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแนวใหม่คือภาวะผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) นั้น ถือเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีการเพิ่มในด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำที่จะต้องมีความจิตวิญญาณและมีลักษณะการให้บริการผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือที่เรียกว่า มีจิตอาสา เพื่อเป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ภาวะผู้นำอย่างเดียวยังอาจจะไม่เพียงพอกับการกิจอันหนักของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนและจากสังคม ในด้านงบประมาณต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน ฉะนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีทักษะและความสามารถในการสร้างความไว้วางใจในทีมงานและสร้างสัมพันธภาพภายในกับภายนอก เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือ พร้อมยินดีให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุน ซึ่งทักษะและความสามารถนี้ จัดได้ว่าเป็นภาวะของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) อันเป็นคุณลักษณะของความสามารถในการรับรู้ การจัดการอารมณ์การควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง เพื่อตอบสนองผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง เพื่อช่วยในการบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ เชิงสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และนำพาความสุขแก่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จนเกิดพลังในการร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานของทีมงานอย่างมีความสุข จนบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริกร, ความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับค่าอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริกรและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนประชากรเท่ากับ 438 โรงเรียน ที่กระจายไปตามเขต 50 เขต โดยจะทำการส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 438 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนละ 8 ชุด (ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน กับครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงระดับค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบบริกร (SL) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) และประสิทธิผลองค์กร (EFF) ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

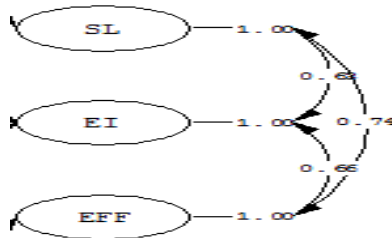
	M	SD	SL_A	SL_H	SL_A	SL_VI	SL_T	SL_S	SL_E	G_SC	G_YM	G_S	G_RE	S	OT	EX_M	EX_D	EX_R	H_PR	H_SA	H_PE	EF_S	EF_TU	EF_EC	EF_T	EF_IN	EF_OS	EF_H	EF_R	EF_G
SL_A	5.0	0.4																												
GL	09	24	1																											
SL_H	4.8	0.4	0.87																											
UM	81	63	3**	1																										
SL_A	4.9	0.4	0.89	0.87																										
LT	93	85	7**	8**	1																									
SL_VI	5.1	0.4	0.80	0.75	0.83																									
S	30	07	1**	0**	5**	1																								
SL_T	4.8	0.4	0.87	0.84	0.86	0.82																								
RU	81	25	8**	5**	9**	6**	1																							
SL_S	5.0	0.4	0.85	0.83	0.90	0.82	0.87																							
ER	26	53	3**	0**	3**	3**	8**	1																						
SL_E	5.0	0.3	0.83	0.81	0.84	0.83	0.87	0.89																						
MP	65	81	0**	4**	0**	7**	8**	3**	1																					
G_SC	91	84	0**	1**	9**	*1	9**	7**	8**	1																				
G_SY	4.9	0.3	0.48	0.50	0.46	0.39	0.48	0.47	0.48	0.87																				
M	47	88	5**	2**	4**	9**	4**	9**	0**	8**	1																			
G_RE	5.1	0.3	0.59	0.60	0.59	0.52	0.58	0.59	0.58	0.80	0.85																			
S	39	69	8**	2**	9**	3**	9**	1**	1**	6**	1			1																
EX_M	5.1	0.3	0.58	0.56	0.59	0.60	0.59	0.60	0.62	0.73	0.77	0.84																		
OT	84	48	9**	7**	2**	5**	3**	2**	4**	7**	3	8**	1																	
EX_D	5.0	0.3	0.46	0.45	0.46	0.45	0.48	0.47	0.48	0.79	0.80	0.81	0.83																	
EC	94	73	1**	1**	3**	5**	3**	5**	4**	1**	5	7**	3**	1																
EX_R	4.9	0.3	0.51	0.50	0.51	0.48	0.53	0.52	0.53	0.76	0.80	0.78	0.80	0.83																
EL	87	76	6**	7**	4**	0**	4**	5**	1**	7**	0	7**	5**	4**	1															
H_PR	5.1	0.3	0.54	0.51	0.56	0.58	0.58	0.57	0.57	0.68	0.71	0.77	0.82	0.83																
O	86	79	1**	4**	7**	0**	3**	7**	8**	5**	9	8**	3**	2**	4**	1														
H_SA	5.0	0.3	0.63	0.64	0.63	0.61	0.66	0.65	0.65	0.69	0.76	0.78	0.78	0.75	0.83	0.83														
T	43	66	1**	1**	6**	2**	4**	0**	5**	2**	1	2**	5**	3**	9**	4**	1													
H_PE	5.0	0.3	0.44	0.44	0.44	0.42	0.46	0.44	0.46	0.74	0.76	0.75	0.78	0.80	0.82	0.81	0.80													
A	92	20	8**	6**	4**	7**	6**	1**	1**	8**	1	6**	1**	8**	1**	2**	2**	1												
EF_S	4.8	0.3	0.47	0.46	0.47	0.52	0.52	0.50	0.52	0.47	0.48	0.46	0.54	0.45	0.49	0.50	0.55	0.48												
TU	07	57	2**	3**	7**	6**	9**	5**	1**	5**	1	7**	4**	0**	3**	2**	0**	6**	1											
EF_T	5.0	0.3	0.43	0.41	0.43	0.51	0.51	0.47	0.50	0.46	0.48	0.45	0.55	0.48	0.50	0.52	0.54	0.47	0.74											
EC	39	12	4**	6**	6**	5**	6**	7**	7**	4**	1	0**	4**	2**	3**	5**	2**	0**	8**	1										
EF_E	5.2	0.3	0.64	0.59	0.65	0.76	0.70	0.69	0.71	0.41	0.44	0.51	0.61	0.49	0.51	0.60	0.59	0.46	0.64	0.73										
XC	20	43	5**	4**	6**	7**	9**	2**	9**	3**	5	9**	0**	5**	3**	7**	9**	7**	6**	9**	1									

N = 390, * p < 0.05, ** p < 0.01

ภาพที่ 2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริการ (SL) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) และประสิทธิภาพองค์กร (EFF) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 3. แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริการ (SL) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) และประสิทธิภาพองค์กร (EFF) ในภาพรวม

ตารางที่ 1. แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริการ (SL) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) และประสิทธิภาพองค์กร (EFF) ในภาพรวม

	EFF	EI	SL
EFF	1		
EI	0.664**	1	
SL	0.741**	0.632**	1

หมายเหตุ: N = 390, *p < 0.05, **p < 0.01

จากตารางที่ 1. การทดสอบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริการ (SL) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) และประสิทธิภาพองค์กร (EFF) ในภาพรวม จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริการ (SL) กับประสิทธิภาพองค์กร (EFF) ในภาพรวม
สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริการ (SL) กับประสิทธิภาพองค์กร (EFF) ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($SL \leftrightarrow EFF, \Phi = 0.741, p < 0.01$) เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

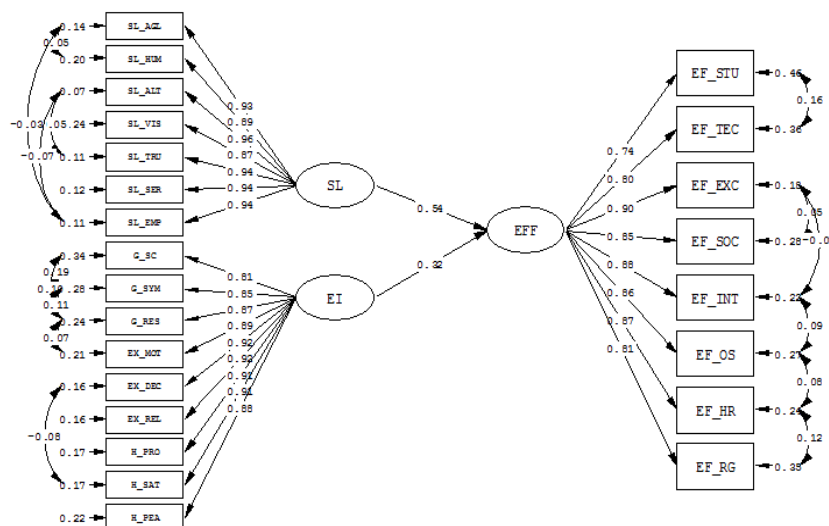
ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) กับประสิทธิภาพองค์กร (EFF) ในภาพรวม
สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) กับประสิทธิภาพองค์กร (EFF) ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($EI \leftrightarrow EFF, \Phi = 0.664, p < 0.01$) เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริกร (SL) กับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) ในภาพรวม สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริกร (SL) กับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($SL \leftrightarrow EI, \Phi = 0.632$) เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2, 3

ทดสอบสมมติฐานที่ 2, 3 คือ ภาวะผู้นำแบบบริกร (SL) และความฉลาดทางอารมณ์ (EI) จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4. แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างด้านภาวะผู้นำแบบบริกร (SL) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) และประสิทธิผลองค์กร (EFF) ในภาพรวม

ตารางที่ 2. แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริกร (SL) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) และประสิทธิผลองค์กร (EFF) ในภาพรวม

Predicted Variable	KSI $\rightarrow$ ETA	β	R^2
EFF	SL $\rightarrow$ EFF	0.536**	0.613
	EI $\rightarrow$ EFF	0.325**	

หมายเหตุ: $N = 390$, $*p < 0.05$, $**p < 0.01$

จากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างตามแผนภาพที่ 4. กับตารางที่ 2. พบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริกร (SL) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($SL \rightarrow EFF$, สัมประสิทธิ์ $\beta = 0.536$, $p < 0.01$) เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ทดสอบสมมติฐานที่ 3 คือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร (EFF) ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($EI \rightarrow EFF$, สัมประสิทธิ์ $\beta = 0.325$, $p < 0.01$) เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2, 3

อภิปรายผลการวิจัย

สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบริกร ที่เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ได้มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีการเพิ่มในด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำที่จะต้องมีความจิตวิญญาณและมีลักษณะการให้บริการผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน หรือที่เรียกว่า มีจิตอาสา เพื่อเป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีค่าสหสัมพันธ์ ($\Phi = 0.741$) ที่สูงมากซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อภาวะผู้นำแบบบริกร เปลี่ยนแปลง=1.000 ก็จะทำให้ประสิทธิผลองค์กรเปลี่ยนแปลงตามไปถึง 0.741 จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบบริกรเป็นภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมสูงมาก ต่อ ผู้บริหารหรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเมื่อนำคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบบริกร ไปปฏิบัติก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เพิ่มสูงมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานในกลุ่มนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Thompson. (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Public Superintendent and Servant Leadership ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐบาลและคุณลักษณะผู้นำแบบบริกรโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างของรัฐมินิโซตา และรัฐวิสคอนซิน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากผลการศึกษาพบว่า เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแบบบริกร (การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเอื้อยารักขา การตระหนักรู้การโน้มน้าวใจ การสร้างมนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน อุทิศตนเพื่องานพัฒนาบุคคล การสร้างกลุ่มชน) ได้ข้อสรุปว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และที่มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะ 10 ประการของผู้นำแบบบริกรโดยคุณลักษณะผู้นำแบบบริกรนั้นได้ถูกนำมาใช้ในระบบการศึกษาเพื่อเป็นตัวกำหนดบทบาทของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐบาลในอเมริกา และยังสอดคล้องกับ Lambert. (2004) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Servant Leadership Qualities of Principals, Organizational Climates, and Student Achievement: A Correlational Study โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ,บรรยากาศองค์กร และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารแบบบริกร และท่าทีของผู้บริหาร รวมถึงประสิทธิผลขององค์กร โดยผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบบริกรของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) กับประสิทธิผลองค์กร (EFF) ในภาพรวมสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EI) กับประสิทธิผลองค์กร (EFF) ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($EI \leftrightarrow EFF, \Phi = 0.664, p < 0.01$) เมื่อศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจาก ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นคุณลักษณะของความสามารถในการรับรู้ การจัดการอารมณ์การควบคุมอารมณ์และความรู้สึกรู้สีกของตนเอง เพื่อตอบสนองผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง เพื่อช่วยในการบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ เชิงสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และนำพาความสุขแก่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จนเกิดพลังในการร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานของทีมงานอย่างมีความสุขจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและความฉลาดทางอารมณ์ก็มีค่าสหสัมพันธ์ ($EI \leftrightarrow EFF, \Phi = 0.664$) ที่สูงซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อความฉลาดทางอารมณ์ เปลี่ยนแปลง=1.000 ก็จะทำให้ ประสิทธิภาพขององค์กรเปลี่ยนแปลงตามไปถึง 0.664 จึงสามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของผู้บริหารหรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเมื่อนำทักษะของความฉลาดทางอารมณ์ ไปปฏิบัติ ก็จะมีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เพิ่มสูงมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานในกลุ่มนักวิชาการต่างประเทศเช่น Geery and Lorie, (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจภาวะผู้นำที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ท่าน ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง สามารถใช้ความรู้และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองทั้งในด้านบวกและลบ อีกทั้งยังสามารถยับยั้งอารมณ์ในแง่ลบได้ดี มีการมองโลกในแง่บวก มีความคิดที่สร้างสรรค์ มีการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำพาทีมงานให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

อธิบาย 2 ปัจจัยรวมกัน ได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบริการ และ ความฉลาดทางอารมณ์ ถือได้ว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญของผู้นำที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน และมีอำนาจอธิบายและทำนายประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($SL \rightarrow EFF, \text{ค่าสัมประสิทธิ์} = 0.536, p < 0.01$) และความฉลาดทางอารมณ์ (EI) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร (EFF) ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($EI \rightarrow EFF, \text{ค่าสัมประสิทธิ์} = 0.325, p < 0.01$) ซึ่งสอดคล้องกับงานในกลุ่มนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Goleman (1998) เชื่อว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะมีความสามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถผลักดันความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความมุ่งมั่นต่อ พนักงานในองค์กร ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยผลักดันผลกำไรให้สูงสุด โดยเกิดจากการผลิต นวัตกรรม และความสำเร็จของบุคคล พร้อมทั้งทีมงานภายในองค์กร หรือ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรให้เพิ่มขึ้น ในความเป็นจริง การวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะได้รับผลตอบแทนจากพนักงานที่เกินความคาดหมาย (Cooper, 1997) ซึ่ง Goleman (1998) ได้ระบุไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ โดย George (2000) ชี้ให้เห็นเพิ่มเติมอีกว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถใช้อารมณ์เชิงบวกในการบริหารจัดการและช่วยมองการปรับปรุงส่วนที่สำคัญๆ ในการทำงานขององค์กร จึงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยเพื่อการประยุกต์ใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริการ ,ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิผลองค์การ ในภาพรวมของ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น สำนักการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร ควรหาแนวทางเพื่อพัฒนาและยกระดับด้านภาวะผู้นำและด้านความฉลาดทางอารมณ์ให้มีความเข้มแข็งและเหมาะสมกับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มระดับของประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนให้สูงขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่าเมื่อนำปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบบริการ รวมกับ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ แล้วจะมีอิทธิพลพร้อมอำนาจการอธิบายและทำนายประสิทธิผลองค์การ ได้สูงขึ้น ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการโรงเรียน ควรหาแนวทางเพื่อพัฒนาให้มีลักษณะภาวะผู้นำแบบบริการ และ ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อนำไปใช้ในการปรับตัวและปรับความสามารถเพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอก ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำพาทีมงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครให้สูงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำตัวแบบสมการโครงสร้างตามแนวคิดและตัวแบบภายในบริบทของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร ไปทำการทดสอบซ้ำในช่วงเวลาอีก 3-5 ปี เพื่อเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของตัวแบบสมการโครงสร้าง

2. ควรมีการนำตัวแบบสมการโครงสร้างตามแนวคิดและตัวแบบภายในบริบทของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร ไปทำการทดสอบซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในสังกัดอื่น นอกจาก กรุงเทพมหานคร เช่น โรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.),โรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชน(สช.) เพื่อเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของตัวแบบสมการโครงสร้าง

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2543). อีคิว: *ความสามารถทางอารมณ์*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- (2544). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- ถวิล อรัญเวศ. (กุมภาพันธ์, 2544). นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 4(2), 15-19.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (สิงหาคม, 2542). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. *พฤติกรรมศาสตร์*, 5(1), 19-35.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (ตุลาคม 2554-มกราคม 2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล : การวิเคราะห์เส้นทาง. *วารสารร่วมพฤษ*, 30(1), 89-116.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2550). *รายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์.
- Cooper, R. K. (1997, December). Applying emotional intelligence in the workplace: training and development. *Training and Development*, 31-38.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Book.
- George, J. M. (August 2000). Emotions & leadership: the role of EI. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055.
- Hoy, W. K. & Cecil, G. M. (2001). Educational administration theory, research, and practice. (International ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2008). *Education administration: Theory research and practice*. (8th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Lambert, W. E. (2004). *Servant leadership qualities of principals organizational climates, and student achievement: A correlational study*. Doctoral Dissertation Higher Education Nova Southeastern University.
- Patterson, K. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. Unpublished doctoral dissertation Regent University Graduate School of Business.
- Patterson, K., Russell, R. F. & Patterson, K. (2003). Transformational versus servant leadership – a difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349-361.
- Quinn, R. E. & K. S. Cameron. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: Some preliminary evidence. *Management Science*, 29(1), 33-51.
- Thompson, C. H. (2005). The public school superintendent and servant leadership. Doctoral dissertation Edgewood. *Dissertation Abstracts International*, 66(09), 129. (UMI No. 3190501).