



การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา The Components and Indicators of School Administrators' Self-Awareness

ARTICLE INFO

Article history:

Received 4 February 2024

Revised 16 March 2024

Accepted 2 April 2024

Available Online 29 April 2024

กนิษฐารัตน์ บุญธรรม^{1,*}, ธราเทพ เตมีรักษ์² และ วาโร เพ็งสวัสดิ์³

Kanittarat Boontham^{1,*}, Tharathep Tameruk² and Waro Paengsawat³

ABSTRACT

This research aimed to identify the components of school administrators' self-awareness. The study was divided into two steps. The first step was the intensive review of the 10 sources, theoretical notions and related study papers. The tool was self-awareness synthesis table. The statistic used frequency, percentage and mean. The second step was the appropriation of the self-awareness components assessment by five experts. The tool was 5-level Likert's scale a set of interrogation, which indicated content validity index ranged between 0.67-1.00. The research statistics used mean and standard deviation.

The research findings revealed that there were 3 components of the school administrators' self-awareness; (1) Emotional Awareness which consisted of 7 indicators, (2) Authentic Self-assessment which consisted of 8 indicators, and (3) Self-Confidence which consisted of 10 indicators. Moreover, all of these components were at the highest appropriation level.

KEYWORDS: SELF-AWARENESS / EMOTIONAL AWARENESS / ACCURATE SELF-ASSESSMENT / SELF-CONFIDENCE / SCHOOL ADMINISTRATORS

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประเทศไทย
M.Ed. (Educational Administration and Development), Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประเทศไทย

Assistant Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

³ รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ประเทศไทย

Associate Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

*Corresponding author; e-Mail address: Bokieavakas@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย 2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ (2) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ และ (3) ความมั่นใจในตนเอง ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ: การตระหนักรู้ในตนเอง / การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง / การประเมินตนเองตามความเป็นจริง / ความมั่นใจในตนเอง / ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การบริหารงานโรงเรียนหรือในองค์กรใดก็ตาม ผู้บริหารมักต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร ภาวะทางเศรษฐกิจ สภาพการแข่งขันที่ไร้พรมแดน อีกทั้งยังต้องเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม จารีตประเพณีและเชื้อชาติที่มีมากขึ้นในสังคมทุกวันนี้ (เบญจพร ห่อประเสริฐ, 2564) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา (พัฒนา ยาวีราข 2556, อ้างถึงใน กฤติมา มะโนพรม, 2562)

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยังพบว่าที่ขาดความเข้าใจทางสังคม ซึ่งเกิดจากผู้บริหารขาดความตระหนักรู้และเข้าใจทางอารมณ์ ความเข้าใจในตนเอง และขาดความสามารถในการจัดการปัญหาทางด้านอารมณ์ ส่งผลให้เกิดปัญหากับตัวบุคคล (วิชัยพงศ์ ไชยธัญโรจน์, 2564) การตระหนักรู้ในตนเองจะช่วยให้เราเท่าทันความคิด อารมณ์ความรู้สึก และทัศนคติของตนเองที่เรามักเจอสิ่งต่างๆ ทำให้เรารู้ตัวและสามารถเลือกกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาตามที่ต้องการได้ ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจึง หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่า มีศักยภาพและมีความภูมิใจในตนเอง ผู้ที่ตระหนักรู้ในตนเองจะมีแนวคิดและวิธีการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องเหมาะสม รักตัวเองเป็น กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี รวมทั้ง มองโลกในแง่ดีและมีเหตุผล ส่วนผู้ที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเองต่ำจะมีทัศนคติเชิงลบต่อตนเองและผู้อื่น ขาดความมั่นใจ กลัวความผิดพลาด รู้สึกว่าตัวเองไม่ดี เป็นภาระต่อผู้อื่น ไร้ค่า ไม่เป็นที่รัก และมีพฤติกรรมชอบเปรียบเทียบกับผู้อื่น เป็นต้น (ณัฐพล ศรีพุทธาษฎร์, 2562) การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง มีสติ เข้าใจอารมณ์ เท่าทันความคิด ความรู้สึก สาเหตุและผลของการแสดงออกพฤติกรรมทางอารมณ์ของตนเองผ่านสถานการณ์ต่างๆ ควบคุมจัดการอารมณ์ เพื่อแสดงออกได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังใช้อารมณ์นั้นเป็นแนวทางในการตัดสินใจแสดงออก สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง โดยพิจารณาสำรวจ วิเคราะห์ รู้จุดเด่น-จุดด้อยของตนเองได้อย่างถ่องแท้ ยอมรับในความสามารถบุคลิกภาพ ค่านิยม ความสนใจ มีความมั่นใจในคุณค่า และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถกระทำตามความต้องการอย่างเหมาะสมตามบทบาทของตนเองในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาตัวเองของบุคคล หากบุคคลขาดความเข้าใจ ความรู้สึก อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองก็จะบกพร่อง ส่งผลต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Goleman (1998); นาถยา คงขาว (2559); ณัฏชา อินทร (2561); ภัทราภรณ์ พวงเพชร (2561); เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2563); ณัฏฐิยา บุรณะพงษ์ (2564))



ในการศึกษาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทราบถึงองค์ประกอบให้ชัดเจน เนื่องจากการพัฒนาสิ่งต่างๆ หากรู้องค์ประกอบแล้ว จะสามารถทำให้พัฒนาได้อย่างตรงจุด การตระหนักรู้ในตนเองถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การพัฒนาและส่งเสริม เพราะการที่บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองเป็นกระบวนการสำคัญในการประเมินอารมณ์ ความรู้สึกต่อตัวเอง และ ความรู้สึกต่อคนอื่น ส่งผลต่อการแสดงออก ท่าที และการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับกรมสุขภาพจิตที่กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเองจะทำให้บุคคลเข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้น และ ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกับกรมสุขภาพจิต (เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์, 2564)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน รวมทั้งอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานของตนเอง (ธีรศักดิ์ จิระตราขู, 2563)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ศึกษาองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดและงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง ดังนี้ นาดยา คงขาว (2559); ณัชชา อินทร (2561); ภัทธราภรณ์ พวงเพชร (2561); ธีรศักดิ์ จิระตราขู (2562); นเรนทร์ฤทธิ์ นันทะสิทธิ์ (2563); เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2563); ณัฐธิยา บุรณะพงษ์ (2564); ภาควิชา ธีรสันติกุล (2565); Whetten and Cameron (1991) และ Goleman (1998)

2. สังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่จากแหล่งข้อมูลและสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ ตั้งแต่ 80 ขึ้นไปหรือตั้งแต่ร้อยละ 80 ของความถี่ทั้งหมด และนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นที่ 1 ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้นำร่างองค์ประกอบ พร้อมนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติ ดังนี้

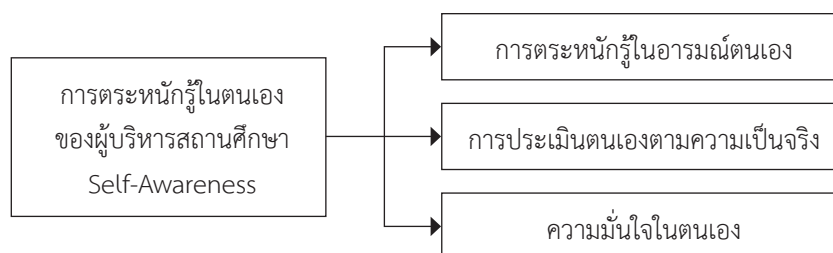
1. เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน
2. เป็นผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน
3. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน

กรอบแนวคิด

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ นาถยา คงขาว (2559); ณิชชา อินทร (2561); ภัทราภรณ์ พวงเพชร (2561); ธีรศักดิ์ จิระตราชู (2562); นเรนทร์ฤทธิ์ นันทะสิทธิ์ (2563); เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2563); ณัฐธิดา บุรณะพงษ์ (2564); ภาคภูมิ ชีรสันติกุล (2565); Whetten and Cameron (1983); Goleman (1998) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) 2) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง (Accurate self-assessment) และ 3) ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence)

ผลการวิจัยที่กล่าวมา สามารถได้ดังภาพ



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ

การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง โดยใช้ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นตารางจัดกลุ่มองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ความถี่และร้อยละ เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

2. แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านสาขาวิชาบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง จากนั้นนำองค์ประกอบมาสังเคราะห์ด้วยตารางสังเคราะห์องค์ประกอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยจัดองค์ประกอบที่มีความใกล้เคียงกันให้อยู่กลุ่มเดียวกัน และกำหนดชื่อกลุ่มขององค์ประกอบให้เหมาะสม กำหนดเกณฑ์ค่าความถี่ค่าร้อยละ เพื่อพิจารณาตัดสินใจเลือกองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ เป็นองค์ประกอบที่ศึกษา

2. ผู้วิจัยทำการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของพฤติกรรม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม แล้วจัดพิมพ์ร่างองค์ประกอบ พร้อมนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเตรียมนำส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

4. ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมินไปให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล



5. ผู้วิจัยจัดเก็บแบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา กลับมาและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลการสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มองค์ประกอบและคัดเลือกองค์ประกอบที่ศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม คือ องค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือร้อยละ 80 ขึ้นไป และใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

2. วิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และ ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	แปลความว่า	องค์ประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	แปลความว่า	องค์ประกอบมีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	แปลความว่า	องค์ประกอบมีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	แปลความว่า	องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	แปลความว่า	องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสาร มาทำเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบโดยแสดงในรูปความถี่และคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 90 หรือร้อยละ 90 ขึ้นไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง

องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา	นายยา คงขาว (2559)	ณัฏฐา อินทร (2561)	ธีรศักดิ์ จิระตราฐ (2561)	ภัทราภรณ์ พวงเพชร (2562)	นเรนทร์ฤทธิ์ นันทะสิทธิ์ (2563)	เบญจวรรณ บุญระพีพันธุ์ (2563)	ณัฏฐิยา บุรณะพงษ์ (2564)	ภาคภูมิ ชีร์สันติกุล (2565)	Whetten and Cameron (1991)	Goleman (1998)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90	✓
การประเมินตนเองตามความเป็นจริง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90	✓
ความมั่นใจในตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	90	✓
ค่านิยม						✓		✓			2	20	
รูปแบบทางความคิด								✓			1	10	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								✓			1	10	
รวม	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป หรือร้อยละ 90 เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 90 2) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง และ 3) ความมั่นใจในตนเอง คิดเป็นร้อยละ 90 คิดเป็นร้อยละ 90

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมการสังเคราะห์องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	การตรวจสอบวัดระดับความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ (N=5)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด
2. การประเมินตนเองตามความเป็นจริง	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ความมั่นใจในตนเอง	4.20	0.84	มาก
รวม	4.60	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.00 รองลงมาคือ องค์ประกอบ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 และ องค์ประกอบ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามากำหนดนิยามและพฤติกรรมบ่งชี้และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น สามารถสรุปเป็นตาราง ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตารางที่ 3 การประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ตามองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้พฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ ความคิด การกระทำ และคำพูดของตนเองในทันที สามารถบอกถึงความรู้สึก อารมณ์ของตนเอง และสาเหตุของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงไปตรงมาได้ทันที สามารถคาดการณ์ถึงพฤติกรรมที่จะแสดงออกสามารถปรับและควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม และสามารถคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดจากการแสดงอารมณ์นั้นได้อย่างเหมาะสม ตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	1.1 รับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ ความคิด การกระทำของตนเองได้ในทันที	4.40	1.34	มาก
	1.2 บอกอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมาได้ทันที	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.3 บอกสาเหตุของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะอย่างตรงไปตรงมาได้ทันที	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.4 คาดการณ์พฤติกรรมที่จะแสดงออกได้จากอารมณ์ของตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
	1.5 ปรับอารมณ์ของตนเองเพื่อการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.40	1.34	มาก
	1.6 ควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อจะแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด

(ต่อ)



ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้พฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	1.7 คาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดจากการแสดงพฤติกรรมตามอารมณ์นั้น	4.80	0.45	มากที่สุด
2. การประเมินตนเองตามความเป็นจริง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความชอบ ความสามารถ อุปนิสัยของตนเอง บอกจุดเด่น-จุดด้อยของตนเองได้ตามสภาพความเป็นจริง ไม่หาข้อแก้ตัวให้กับตนเอง สามารถบอกระดับความรู้สึกหรืออารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริงในแต่ละเหตุการณ์ สามารถเปิดใจในการรับข้อมูลป้อนกลับ และยอมรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง	2.1 วิเคราะห์ความชอบของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
	2.2 วิเคราะห์ความสามารถของตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
	2.3 วิเคราะห์อุปนิสัยของตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
	2.4 บอกจุดเด่นของตนเองได้ ตามสภาพความเป็นจริง	5.00	0.00	มากที่สุด
	2.5 บอกจุดด้อยของตนเองได้ ตามสภาพความเป็นจริง โดยไม่หาข้อแก้ตัวให้กับตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
	2.6 สามารถบอกระดับความรู้สึกหรืออารมณ์ของตนเองได้	4.60	0.89	มากที่สุด
	2.7 เปิดใจรับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุง และพัฒนานตนเองจากประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
	2.8 ยอมรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในการบริหารงาน สามารถตระหนักถึงคุณค่าของตนเองว่ามีความสามารถทางการบริหารงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถ สามารถวางแผน โดยลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และสังคมอย่างเต็มที่ แสดงตนได้อย่างมั่นใจ กล้ายืนยันความคิดที่ถูกต้องและมีเหตุผล กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลที่แตกต่างจากคนส่วนใหญ่ กล้าตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและไม่แน่นอน รวมถึงภาคภูมิใจในความสามารถ และความดีของตนเอง	3.1 ตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญในการบริหารงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
	3.2 ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองว่ามีความสามารถทางการบริหารงาน	4.40	0.89	มาก
	3.3 มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.4 วางแผนด้วยความมั่นใจในกระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและสังคมอย่างเต็มที่	4.20	1.79	มาก
	3.5 แสดงตนได้อย่างมั่นใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.6 กล้ายืนยันความคิดที่ถูกต้องและมีเหตุผล แม้จะแตกต่างจากคนส่วนใหญ่	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.7 กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล แม้แตกต่างจากคนส่วนใหญ่	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.8 กล้าตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและไม่แน่นอน	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.9 มีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง	4.20	1.79	มาก
	3.10 มีความรู้สึกภาคภูมิใจในความดีของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบ 1 มี 7 ตัวบ่งชี้ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) บอกอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง ที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมาได้ในทันที 2) บอกสาเหตุของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะอย่างตรงไปตรงมาได้ในทันที 3) ควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อจะแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา 4) คาดการณ์พฤติกรรมที่จะแสดงออกได้จากอารมณ์ของตนเอง 5) คาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดจากการแสดงพฤติกรรมตามอารมณ์นั้น 6) รับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ ความคิด การกระทำของตนเองได้ในทันที 7) ปรับอารมณ์ของตนเองเพื่อการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ องค์ประกอบ 2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง มี 8 ตัวบ่งชี้ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) วิเคราะห์ความชอบของตนเอง 2) บอกจุดเด่นของตนเองได้ ตามสภาพความเป็นจริง 3) บอกจุดด้อยของตนเองได้ ตามสภาพความเป็นจริง โดยไม่หาข้อแก้ตัวให้กับตนเอง 4) เปิดใจรับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง 5) ยอมรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6) วิเคราะห์ความสามารถของตนเอง 7) วิเคราะห์อุปนิสัยของตนเอง 8) สามารถบอกระดับความรู้สึกหรืออารมณ์ของตนเองได้ ตามลำดับ และองค์ประกอบ 3 ความมั่นใจในตนเอง มี 10 ตัวบ่งชี้ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 2) แสดงตนได้อย่างมั่นใจ 3) กล้ายืนยันความคิดที่ถูกต้องและมีเหตุผล แม้จะแตกต่างจากคนส่วนใหญ่ 4) กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล แม้แตกต่างจากคนส่วนใหญ่ 5) กล้าตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและไม่แน่นอน 6) มีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง 7) ตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญในการบริหารงาน 8) ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองว่ามีความสามารถทางการบริหารงาน 9) วางแผนด้วยความมั่นใจในกระทำการสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและสังคมอย่างเต็มที่ 10) มีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษารายการองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การประเมินตนเองตามความเป็นจริง และความมั่นใจในตนเอง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง รู้ถึงสาเหตุที่ส่งผลต่ออารมณ์ และการกล้าแสดงออก จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ธนปกรณ์ เกตุวิเศษกุล กล่าวไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การเข้าใจตนเอง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท รู้เท่าทันตนเองอย่างแท้จริง เข้าใจว่ากระบวนการให้ความหมายนั้นมีผลกระทบต่ออารมณ์ตนเองในช่วงเวลาหนึ่งอย่างไร รวมถึงความเข้าใจในตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการรับรู้ถึงอิทธิพลของตนต่อผู้อื่นและธรรมชาติ ไตร่ตรอง การรับฟัง การเปิดใจรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และจากการกระทำที่มีการเชื่อมต่อกับสิ่งที่เคยรู้และเคยเชื่อ รวมถึงสิ่งที่เคยทำมาก่อนและนำไปสู่การพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัย นาลยา คงขาว ที่กล่าวว่ามี 3 องค์ประกอบเหมือนกัน ความสามารถของบุคคลในการรับรู้เกี่ยวกับตัวเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านการรับรู้ อารมณ์ที่จะเกิดขึ้นตามสภาพจริง และสามารถประเมินตนเองได้ด้านความเป็นจริงรู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ จิระตราขู ที่กล่าวว่ามี 3 องค์ประกอบเหมือนกัน การตระหนักรู้ในตนเองและการยอมรับในตนเองเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความเจริญจากภายในเป็นฐาน มีความเกี่ยวข้องกับระบบความคิด การทำงานทั้งระหว่างตนเอง และสังคมในด้านต่าง ๆ โดยการตระหนักรู้ในตนเองเป็นพื้นฐานการพัฒนาตนเองเพื่อนำตนเองไปสู่ความสามารถหรือทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ บุคคลผู้ซึ่งไม่รู้จักข้อดีของตนเอง ไม่รู้จักศักยภาพ หรือแม้แต่ข้อด้อยเสียของตนเอง จะทำให้เกิดอุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้ก้าวไปสู่ความเจริญก้าวหน้า หรือความสำเร็จของชีวิต ตรงกันข้ามกับผู้รู้จัก ตนเองอย่างแท้จริง ย่อมสามารถกำหนดแนวทางของชีวิตให้อยู่ในทิศทางที่มีความหมายตามที่ต้องการได้ นอกจากนี้การรู้จักตนเองยังทำให้เรามองเห็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งหากบุคคลที่ยอมรับในข้อบกพร่องส่วนนี้ของตนเองได้นั้นจะทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว เป็นหนทางไปสู่ความงอกงามของชีวิต

เมื่อพิจารณาโดยละเอียดพบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีความเหมาะสมมากที่สุด เนื่องจากทั้งนี้เนื่องจากการประเมินตนเองตามความเป็นจริงเป็นทักษะที่ต้องอาศัยการคิดเชิงวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอย่างรอบด้าน หลายแง่มุม ทั้งด้าน



ที่ดีและไม่ดี รวมทั้งยังอาศัยการเปิดรับมุมมองความคิดของคนอื่นที่มีต่อตนเอง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการมองสิ่งต่าง ๆ รอบตัว และทำให้เกิดการยอมรับตนเอง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการยอมรับตนเองได้ตามความเป็นจริงก็จะนำไปสู่การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี รวมทั้งสามารถประเมินผู้อื่นได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลจากการศึกษาองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบหลักของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนำองค์ประกอบข้างต้นไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินตนเองเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงองค์ประกอบด้านนี้มากที่สุด
3. ผู้บริหารควรพิจารณาองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบอื่น ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้ด้วย เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่าจะองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน
3. ควรศึกษาองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าน้ำหนักใกล้เคียงกัน ได้แก่ การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- กฤติมา มะโนพรหม. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัชชา อินทร. (2561). การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองและการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวของ Trotzer [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- ณัฐธิยา บุรณะพงษ์. (2564). การตระหนักรู้ในตนเองและความไว้วางใจองค์การที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสายสนับสนุน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐพล ศรีพุทธราชภูรี. (2562, 13 ธันวาคม). 7 Frameworks หลักในการรู้จักและเข้าใจตนเอง. <https://www.urbiner.com/post/specific-framework-for-self-understanding>
- ธนปกรณ เกตุวิเศษกุล. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษา เอกชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรศักดิ์ จิระตราชู และ ชาริณี ตรีวิทย์. (2562). ผลการจัดการเรียนการสอนวรรณคดีและวรรณกรรม โดยใช้วงจรการสะท้อนคิดของกิบส์ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารศิลปการศึกษาศาสตรวิทย์, 11(2), 410-424.
- นาลยา คงขาว. (2559). ผลการปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวนิยมต่อการตระหนักรู้ในตนเอง ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นเรนทร์ฤทธิ์ นันทะสิทธิ์. (2562). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวร่วมกับการฝึกสติเพื่อพัฒนาการตระหนักรู้ต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ จังหวัดเชียงราย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรภรณ์ พวงเพชร. (2561). การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มบูรณาการเพื่อพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมเสี่ยง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาคภูมิ ชีรสันติกุล และ เกษตรชัย และหิม. (2565). การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของนักศึกษา. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 12(3), 588-600.
- เบญจพร ห่อประเสริฐ. (2564). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 4(4), 65-78.
- เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์. (2563). การพัฒนาคู่มือเพื่อสร้างการตระหนักรู้ในตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 13(1), 74-85.
- วิชญพงศ์ ไชยธกุลโรจน์, ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล และ ทิวัฒน์ มณีโชติ. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม. วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยสังคมศาสตร์, 2(1), 17-26.
- Goleman, Daniel. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books.
- Whetten & Cameron. (1983) . *Organizational effectiveness: A comparison of multiple models*. Academic Press.