

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

มัธยมศึกษาบึงกาฬ

NEEDS ASSESSMENT OF SELF-AWARENESS DEVELOPMENT FOR
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BUENG KAN



¹กนิษฐารัตน์ บุญธรรม, ²ธราเทพ เตมีรักษ์ และ ³วารุ เพ็งสวัสดิ์

¹Kanittarat Boontham, ²Tharathep Tameruk and ³Waru Paengsawat

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ประเทศไทย

Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand.

¹Bokieavakas@gmail.com, ²t0824554953@gmail.com, ³khai_p@gmail.com

Received: June 24, 2024; **Revised:** November 6, 2024; **Accepted:** December 28, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.26-0.84 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และด้านสภาพที่เป็นจริงมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.26-0.93 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนี $PNI_{modified}$ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มผู้ให้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดตอบสนองคู่ และสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับด้านที่ควรพัฒนาจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินตนเองตามความเป็นจริง การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง และความมั่นใจในตนเอง ตามลำดับ และแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก OKRs มีทั้งหมด 3 ด้าน 24 แนวทาง

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการจำเป็น การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร

Abstract

The objective of this research was to 1) assess of needs of self-awareness of school administrators. The samples consisted of 70 participants of school administrators under the Secondary Educational Service Area office Bueng kan, who were selected using purposive sampling. The instrument was 5-level rating scale questionnaire, which the part of current state indicated validity index ranged between 0.60-1.00, discrimination power index ranged between 0.26-0.84 and reliability index was at 0.96, where as the part desirable state indicated validity index ranged between 0.60-1.00, discrimination power index ranged between 0.26-0.93 and reliability index was at 0.96. Statistics used in data analysis were mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) and 2) conduct the guidelines of self-awareness development of school administrators The guidelines were evaluated by five experts. The instrument was 5-level rating scale questionnaire in dual-response format. Statistics used in data analysis were mean and standard deviation. The findings were as follows 1) the current state of self-awareness of school administrators, in an overall, was at high level, where as the desirable state was at the highest level. The needs of self-awareness development of school administrators were prioritized as accurate self-assessment, emotional awareness, and self-confidence, respectively. And 2) The guidelines for self-awareness development of school administrators baseds on OKRs composed Of 3 aspects and 24 approaches.

Keywords : Need Assessment, Self-awareness for School Administrators, Guidelines for the Developing School Administrators

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์การทางการศึกษาต้องปรับตัวรอดโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ปัญหาที่สำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ต่ำของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กร มีหลายปัจจัย แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่กำลังกลายเป็นปัญหาใหญ่ เพราะส่วนใหญ่มักเน้นแต่การพัฒนาด้านทักษะการบริหารจัดการ (จันทร์ชัย สิทธิธาดา, 2563) ซึ่งสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ผู้บริหารการขาดการตระหนักรู้ในตนเองจำให้บุคคลขาดความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความตระหนักรู้ในตนเองในผลกระทบของอารมณ์ของตนเองที่มีต่อผู้อื่น จึงทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองและเป็นอุปสรรคต่อการตอบสนองต่อผู้อื่น และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จึงมีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาตามมาได้ (ธนปกรณ์ เกตุวิเศษกุล, 2563)

การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) เป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ โดยเป็นความสามารถในการรู้จักและเข้าใจตนเองในด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกพฤติกรรม อีกทั้งยังช่วยให้ตนเองรู้จักกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ความต้องการของตนเอง และประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นการตระหนักรู้ในตนเองเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงามจากภายในเป็นฐาน ซึ่งจะเป็แนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงตนเองในเรื่องความสามารถ และทักษะด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรศักดิ์ จิระตราชู, 2562)

การตระหนักรู้ในตนเองเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว เพราะ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้อารมณ์สงบเสริมความฉลาดทางสติปัญญาของบุคคล ช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้การตระหนักรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง ช่วยให้สามารถควบคุมดูแล จัดการอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถ ให้มีการแสดงออกที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ และช่วยแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกขององค์กร (ธีรศักดิ์ จิระตราชู, 2562)

การตระหนักรู้ในอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินจุดเด่น-จุดด้อยของตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง ในฐานะของการเป็นผู้นำองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามเป้าหมายที่วางไว้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (ไพโรจน์ ญัตติอักษรวงศ์, 2562) ดังนั้น การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีไม่ใช่แค่สื่อสารให้เพื่อนร่วมงานทำตามคำสั่งได้เท่านั้น ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการบริหารงาน และต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง

ตลอดเวลา หากผู้บริหารขาดการตระหนักรู้ในตนเองก็ไม่สามารถรับรู้ตนเอง ขาดความสามารถในการประเมินตนเอง ไม่สามารถรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกนัยหนึ่งหากมีการตระหนักรู้ในตนเองมากเท่าไร ความเป็นผู้นำก็จะจริงใจมากเท่านั้นโดยการเป็นผู้บริหารที่ดี อาจไม่ใช่คนที่เก่ง แต่ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู ไม่ใช่แค่ทำตามคำสั่งได้เท่านั้น แต่ต้องเก่งในการสร้างความไว้วางใจกับผู้นอกรอบข้างด้วย ซึ่งการกระทำแบบนี้ได้ต้องอาศัยทักษะ Self-awareness หรือความตระหนักรู้ในตนเองระดับหนึ่ง จึงจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จนสามารถนำพาวงศ์การให้บรรลุเป้าหมายจนประสบความสำเร็จ อันจะนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติต่อไป (ภัทรภรณ์ พวงเพชร, 2561)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยมีความสนใจว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ตระหนักรู้ในตนเองมากหรือน้อยเพียงใด และมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร จึงได้สนใจที่จะศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน รวมทั้งสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานของตนเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 70 คน จากโรงเรียน จำนวน 25 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน และรองผู้บริหารสถานศึกษา 45 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

1.2 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้แก่ 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง การประเมินตนเองตามความเป็นจริงและความมั่นใจในตนเอง มีจำนวน 69 ข้อ (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258)

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยคำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬโดยภาพรวม

การตระหนักรู้ในตนเอง ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. การตระหนักรู้ใน อารมณ์ของตนเอง	4.17	0.46	มาก	4.78	0.29	มากที่สุด	0.15	2
2. การประเมินตนเอง	4.15	0.39	มาก	4.79	0.24	มากที่สุด	0.16	1

ตามความเป็นจริง								
3. ความมั่นใจในตนเอง	4.28	0.42	มาก	4.77	0.27	มากที่สุด	0.12	3
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.20	0.40	มาก	4.78	0.26	มากที่สุด	0.14	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบด้านความมั่นใจในตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.41) องค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ด้านอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.46) และองค์ประกอบด้านการประเมินตนเองตามความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการประเมินตนเองตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.24) องค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.29) และองค์ประกอบด้านความมั่นใจในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬโดยภาพรวม $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการประเมินตนเองตามความเป็นจริง $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.16 ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.15 และด้านความมั่นใจในตนเอง $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.12 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยหาแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านที่สูงที่สุด และพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านนั้น มากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผลลัพธ์สำคัญ (KR)	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
O₁ : ผู้บริหารสามารถบอกระดับความรู้สึกของตนเอง						
ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบันทึกอารมณ์ของตนเองเมื่อเกิดอารมณ์ต่าง ๆ	4.40	0.89	มาก	3.60	1.14	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกสื่อสารกับตนเองและฟังตนเอง โดยการสำรวจความคิด ความรู้สึกของตนเอง ว่าเป็นอย่างไร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาการรับรู้อารมณ์ของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกเขียนบันทึกความสำเร็จในรูปแบบกราฟความสำเร็จของชีวิต หรือ Timeline ของชีวิต และให้คะแนนความสำเร็จของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการตั้งเป้าหมายในชีวิตแบ่งออกเป็นหัวข้อ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ต่าง ๆ และประเมินว่าความสำเร็จข้อใดที่ทำผ่านมาแล้ว	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการสังเกตพฤติกรรมของตนเองที่เกิดจากอารมณ์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการสำรวจจำนวนของบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และแบ่งประเภทของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารของเราอย่างน้อยเพียงใด	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกประเมินตนเองว่า ตนเองมีใบหน้าและบุคลิกภาพอะไรบ้างที่ควรปรับปรุง และหาวิธีปรับปรุง เช่น หากเป็นคนหน้าดู ควรฝึกให้ตนเองมีรอยยิ้มที่มุมปาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการฝึกอบรมบุคลิกภาพและมารยาททางสังคมในการเป็นผู้บริหาร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินทักษะการทำงานของตนเองในแต่ละทักษะ เริ่มให้คะแนนตัวเองในช่วงตัวเลข 1-5 โดย 1 หมายถึง “ต้องพัฒนาอย่างจริงจัง” 5 หมายถึง “ทำได้ดีมาก”	4.80	0.45	มากที่สุด	3.80	1.30	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินกระบวนการทำงานของอารมณ์ความรู้สึกในคนปกติ ตามแนวคิด DISC model ในแต่ละเดือน	4.80	0.45	มากที่สุด	3.80	1.30	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกทำแบบประเมินทบทวนอารมณ์ของตนเอง พิจารณาว่าเราเป็นคนเช่นไร คล้อยตามอารมณ์ของตนเอง ผู้อื่น หรือสิ่งแวดล้อมหรือไม่	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ผลลัพธ์สำคัญ (KR)	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
O₂ : ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง						
ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ แบบ Role play ได้แก่ เลือกลสถานการณ์ปรับสถานการณ์ ปรับความคิด และปรับเปลี่ยนวิธีการตอบสนอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกนั่งสมาธิ สวดมนต์ กำหนดลมหายใจเข้า - ออก ฝึกโยคะ หรือ ออกกำลังกายเพื่อช่วยให้มีสติในการทำเรื่องต่าง ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงขององค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาชีวิตประวัติของบุคคลสำคัญ เพื่อนำมาปรับใช้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารระดับเดียวกันและระดับที่สูงกว่าตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
O₃ : ผู้บริหารเปิดใจยอมรับจุดอ่อนของตนเอง						
ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงการ “ผู้บริหารดีในดวงใจ” กล่อมรับความคิดเห็นเพื่อประเมินผู้บริหาร เพื่อฟังความรู้สึกของคนอื่น กล่อมรับความคิดเห็น โดยไม่ระบุคนเขียน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำกิจกรรม PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการบริหารงาน รับฟังเสียงสะท้อนจากบุคลากรทุกฝ่าย	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกจดบันทึก Lock Book ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง และ จุดอ่อนของตนเอง และตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาจุดอ่อนนั้นให้หมดไป หรือ ให้เหลือน้อยที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.89	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการควบคุมอารมณ์แบบฉับพลัน เมื่อมีสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจมากระทบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกความคิดทางบวก (Positive thinking)	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
O₃ : ผู้บริหารเปิดใจยอมรับจุดอ่อนของตนเอง						
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกวิธีการพูด เพื่อให้คนอื่นแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกแบบ I-message คือ การไม่ตำหนิอีกฝ่าย	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.84	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการแสดงความคิดเห็น (Brainstorm) โดยไม่ใช้อารมณ์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.88	0.35	มากที่สุด	4.53	0.72	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.72) โดยมีรายละเอียดของแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์ (O₁) คือ ผู้บริหารสามารถบอกระดับความรู้สึกของ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการสังเกตพฤติกรรมของตนเองที่เกิดจากอารมณ์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาการรับรู้อารมณ์ของตนเอง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกเขียนบันทึกความสำเร็จในชีวิต ในรูปแบบกราฟความสำเร็จของชีวิต หรือ Timeline ของชีวิต และให้คะแนนความสำเร็จของตนเอง มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

วัตถุประสงค์ (O₂) คือ ผู้บริหารกล้าเผชิญกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำกิจกรรม PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการบริหารงาน รับฟังเสียงสะท้อนจากบุคลากรทุกฝ่าย มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกจดบันทึก Lock Book ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง และ จุดอ่อนของตนเอง และตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาจุดอ่อนนั้นให้หมดไปหรือให้เหลือน้อยที่สุด มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้สูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการแสดงความคิดเห็น (Brainstorm) โดยไม่ใช้อารมณ์ มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ มีความเป็นไปได้สูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ (O₃) คือ ผู้บริหารเปิดใจยอมรับจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์แบบ Role play ได้แก่ เลือกสถานการณ์ปรับสถานการณ์ ปรับความคิด ปรับเปลี่ยนวิธีในการตอบสนอง มีค่าความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกนั่งสมาธิ สวดมนต์ กำหนดลมหายใจเข้า-ออก ฝึกโยคะ หรือ ออกกำลังกายเพื่อช่วยให้มีสติในการทำเรื่องต่างๆ มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ มีความเป็นไปได้สูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงขององค์กร มี

ค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ความต้องการจำเป็นในการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ให้ความสำคัญอย่างเป็นอย่างมาก ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น โดยสร้างความตระหนักในเรื่องการเสริมสร้างรับรู้ ความเข้าใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์และค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎี Goleman (1998) ที่ได้ให้ทัศนะว่า การขาดความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองจะทำให้หมดหนทางที่จะรับรู้อารมณ์ของคนอื่น ดังนั้น ถ้าเราเข้าใจอารมณ์ของตนเองได้ดี เราก็จะสามารถเข้าถึงและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และเราจะสามารถแสดงพฤติกรรมตอบโต้ผู้อื่นได้ถูกต้องมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระศักดิ์ จิระตราชู (2562 ที่เสนอว่า การขาดการตระหนักรู้ในตนเองนั้นทำให้มีทักษะชีวิตต่ำ ไม่มีเป้าหมายในชีวิต มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ ไม่รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง

1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นพื้นฐานของสุขภาพจิต นอกจากจะเป็นความต้องการพื้นฐานแล้วความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่บอกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดความมั่นใจในการบริหารงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดี ทูมเมฆ (2560) ที่เสนอว่า ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะขาดความมั่นใจในตัวเอง ส่งผลให้เกิดปัญหาในเรื่องการปรับตัวในการดำเนินชีวิต ส่งผลให้บุคคลสามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Roger (1959) ที่เสนอว่า การที่บุคคลประเมินตนเองระหว่างตัวตนที่เป็นในปัจจุบัน และตัวตนที่อยากเป็น ซึ่งเป็นกระบวนการทางด้านอารมณ์ที่เกิดจากการที่บุคคลโดยพิจารณาจากความสามารถ ความสำเร็จ

ความสำเร็จ และควมามีคุณค่าของตนเองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความต้องการจำเป็นของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.14 ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ด้านที่สูงกว่าภาพรวมสูงสุดได้แก่ ด้านการประเมินตนเองตามความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินตนเองตามความเป็นจริงนั้น บุคคลต้องเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี โดยอาศัยพื้นฐานด้านการศึกษาตนเองและการประเมินตนเอง มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลรู้จักตนเอง ตลอดจนบุคลิกภาพโดยทั่วๆ ไป

ดังนั้น บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองนั้น จะต้องสำรวจตนเองอย่างถูกวิธี ตลอดจนสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมในการปรับตัวเข้าหาบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ญญิตยา บูรณะพงษ์ (2564) ที่เสนอว่า หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการตระหนักรู้ในตนเอง สามารถฝึกได้จากการสังเกตอารมณ์และการกระทำของตน ฟังเสียงตนเองระหว่างพูด หรือคำพูดทำจากผู้อื่น สอดคล้องกับ Luft and Ingham (1955) ที่เสนอว่า เมื่อบุคคลได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองมากขึ้น รวมทั้งได้มีโอกาสได้รับประสบการณ์ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลมีความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่จากบุคคลอื่น จะสามารถยอมรับและพัฒนาตนเองให้ถูกต้องยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางที่ดีในการได้รู้จัก และเข้าใจตนเองด้านพฤติกรรม

2. แนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้หลักการพัฒนาแบบ OKRs โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หลักการ OKRs เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันโดยมีการตั้งเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ หากนำแนวคิดนี้มาช่วยบริหารงานในองค์กร จะช่วยให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ นภดล ร่มโพธิ์ (2561) ที่เสนอว่า OKRs เป็นระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬสูงที่สุดโดยแบ่งตามวัตถุประสงค์หลัก 3 ข้อคือ ผู้บริหารเปิดใจรับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุง และพัฒนานตนเองจากประสบการณ์ต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง (O₂) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับภัทรภรณ์ พวงเพชร (2561) ที่เสนอว่า การได้รับข้อมูลที่แสดงการรับรู้ของบุคคลอื่นต่อการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ให้บุคคล

อื่นได้รับรู้ตนเองในด้านที่ตนไม่ได้รู้มาก่อนนั้นจะทำให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง และเกิดการสำรวจตนเอง การได้รับข้อมูลย้อนกลับจะเป็นพื้นฐานที่ดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอีกด้วย อีกทั้งยังได้เปิดใจ มองโลกชีวิตให้กล้าขึ้น ส่งผลให้เกิดการมีพัฒนาการ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมารแสดงออกของตนเองตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการวิจัยทำให้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นรวมถึงลำดับความต้องการจำเป็นของการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปออกแบบนโยบาย ดูแลช่วยเหลือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดตามลำดับความต้องการจำเป็นเร่งด่วนทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ทำให้เขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาของตน

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ชัย ถวิลพิพัฒน์กุล. (2563, 31 สิงหาคม). *องค์กรไม่ยั่งยืน เพราะขาดผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. หนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์.
- ณัฐธิดา บุรณะพงษ์. (2564). *การตระหนักรู้ในตนเองและความไว้วางใจองค์การที่พยากรณ์พฤติกรรม* การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสายสนับสนุน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชนปกรณณ์ เกตุวิเศษกุล. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรศักดิ์ จิระตราชู และชาโรณี ตรีวรัญญ. (2562). *ผลการจัดการเรียนการสอนวรรณคดีและวรรณกรรม* โดยใช่วิจัยการสะท้อนคิดของกิบส์ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 11(2). 410-424.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2561). *พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิดOKRs*. นนทบุรี: เอ็นพี อินเทลลิเจนซ์.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2561). *OKRs กับการบริหารโรงเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://storylog.co/category/knowledge> 10 มกราคม 2567.

- บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีดี ทুমเมฆ. (2560). *การพัฒนาความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัทรารณณ์ พวงเพชร. (2561). *การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มบูรณาการเพื่อพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมเสี่ยง*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพโรจน์ ญัตติอัศวรงค์. (2562). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหารยุคใหม่*. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 7(2), 12-26.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- Goleman, Daniel. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books.
- Luft, J., & Ingham, H. (1955). *The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness*. Proceedings of the western training laboratory in group development University of California, Los angeles.
- Rogers, C. R. (1959). *A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships: As developed in the client-centered framework*. McGraw-Hill.

