



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



โดย
นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



โดย
นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND THE
INTERNAL SUPERVISION UNDER PRACHUAP KHIRIKHAN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE I.



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
โดย	สุพัตรา เกียรติบำรุง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. กัลยมน อินทุสุต)

56252347 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, การนิเทศภายใน

นางสาว สุพัตรา เกียรติบำรุง: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ประสงค์ทราบ 1)ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2)การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 85 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ดุบริน (Dubrin) และแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามแนวคิดของ กลิคแมน (Glickman) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการรับรู้ทางสังคม ด้านการรับรู้ตนเอง การจัดการตนเอง และด้านการจัดการความสัมพันธ์
2. การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

56252347 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : EMOTIONAL INTELLIGENCE/ INTERNAL SUPERVISION

MISS SUPHATTRA KIATBUMRUNG : THE EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINSTRATOR AND THE INTERNAL SUPERVISION UNDER PRACHUAP KHIRIKHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE I. THESIS ADVISOR : DR. SAMRERNG ONSAMPANT, Ph.D.

The purposes of this research were to find 1) the emotional intelligence of school administrator under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office I, 2) the internal supervision of school administrator under Prachuapkhirikhan primary educational service area office I, 3) the relationship between the emotional intelligence of school administrator under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office I and internal supervision of school administrator support. The sample for this study were 85 schools under under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office I. The respondent were school administrators, the heads of academic affair department, and teachers totally 255. The research instrument was a questionnaire regarding emotional intelligence of school administrator based on Dubrin and the internal supervision of school administrator based on Glickman. The statistical treatments were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The finding revealed as follows :

1. The emotional intelligence of school administrator under Prachuapkhirikhan primary educational service area office I was at a high level in overall and individual aspect, ranking from the highest to the lowest : social-awareness, self-awareness, self-management, and relationship-management.
2. The internal supervision of school administrator under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office I was at a high level in overall and individual aspect, ranking from the highest to the lowest : professional development, group development,direct to assistance, curriculum development, and action research.
3. The relationship between the emotional intelligence of school administrator and the internal supervision under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area office I was found at .01 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และดร.กัลยมน อินทุสุต ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้และแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆร่วมรุ่นปริญญาโทรุ่นที่ 33 ที่ช่วยกันเป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือกันตลอดมา

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณนางไซรฮวย แซ่ตั้ง และนางสาวมาลินี เกียรติบำรุง บุพการีที่คอยเป็นกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตลอดมา จนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

สุพัตรา เกียรติบำรุง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	15
ความฉลาดทางอารมณ์.....	15
ความเป็นมาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์.....	15
ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์.....	17
ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์.....	20
องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์.....	21
ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์.....	28

เทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์	32
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร.....	35
การนิเทศภายในสถานศึกษา.....	36
ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา	37
จุดมุ่งหมายของการนิเทศ	39
ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา	41
หลักการนิเทศ.....	42
กระบวนการนิเทศ	45
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	49
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	56
ข้อมูลพื้นฐาน.....	56
ข้อมูลโรงเรียน นักเรียน ครูและห้องเรียน	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
งานวิจัยในประเทศ.....	58
งานวิจัยต่างประเทศ.....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	68
ระเบียบวิธีวิจัย.....	69
แผนแบบการวิจัย	69
ประชากร	69
กลุ่มตัวอย่าง	70
ผู้ให้ข้อมูล	70
ตัวแปรที่ศึกษา.....	70
เครื่องมือในการวิจัย.....	72

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1.....	78
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1.....	82
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศ ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1.....	87
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
การอภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	99
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	99
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	102
รายการอ้างอิง.....	103
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย หนังสือขอตกลง เครื่องมือวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล รายชื่อ สถานศึกษาที่ทดลอง เครื่องมือและเป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	111
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	138



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	บทบาททางของเขาวนปัญญาและเขาวนอรณตอกิจกรรมตางๆในชีวิต.....	4
ตารางที่ 2	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-NET) ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556 สพป. ประจวบคีรีขันธ์เขต 1	6
ตารางที่ 3	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-NET) ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2556 สพป. ประจวบคีรีขันธ์เขต 1	6
ตารางที่ 4	การเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ	30
ตารางที่ 5	ลักษณะนิสัย 10 ประการของผู้มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง.....	31
ตารางที่ 6	จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู ห้องเรียน อัตรานักเรียนต่อครู และอัตรานักเรียนต่อ ห้องเรียน จำแนกรายอำเภอ ปีการศึกษา 2556.....	57
ตารางที่ 7	จำนวนโรงเรียน จำแนกรายอำเภอและระดับชั้นที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2556	58
ตารางที่ 8	จำนวนโรงเรียน จำแนกรายอำเภอและขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2556.....	58
ตารางที่ 9	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล.....	70
ตารางที่ 10	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
ตารางที่ 11	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวม....	78
ตารางที่ 12	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการรับรู้ตนเอง.79	79
ตารางที่ 13	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการจัดการตนเอง.....	80
ตารางที่ 14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการรับรู้ทางสังคม	81

ตารางที่ 15	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการจัดการ ความสัมพันธ์.....	82
ตารางที่ 16	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวม	83
ตารางที่ 17	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการให้ความ ช่วยเหลือครูโดยตรง	83
ตารางที่ 18	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการ พัฒนากลุ่ม.....	84
ตารางที่ 19	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการ พัฒนาวิชาชีพ.....	85
ตารางที่ 20	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการ พัฒนาหลักสูตร.....	86
ตารางที่ 21	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ	87
ตารางที่ 22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศ ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1.....	88

บทที่ 1

บทนำ

มนุษย์ จัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ซึ่งส่งผลให้โลกมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกยุคปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในทุกด้าน มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่จะต้องให้ความสำคัญ เพื่อที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสนับสนุนด้านการศึกษา ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 80 ข้อ 3 กำหนดว่ารัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระชาติเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงประมุข¹ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่กล่าวไว้ว่าการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงมีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" และ "คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา" รวมทั้ง "สร้างสมดุลการพัฒนา" ในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง²

¹ สถาบันพระปกเกล้า, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, พิมพ์ครั้งที่ 8 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2552)., 23-24

² สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) (กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2549)., คำนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่จัดการศึกษาของประเทศ เป็นสถานที่ให้ความรู้ ฝึกทักษะการทำงานและสร้างคุณธรรมให้ก่อเกิดในตัวของผู้เรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรสำคัญที่จัดการศึกษาสำหรับประชาชนทุกคน และครอบคลุมการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประเทศ³ ในการที่องค์กรจะดำเนินกิจการให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกทุกคนในองค์กร ความร่วมมือร่วมใจนั้นจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บริหารมีหัวใจในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้น โดยผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีสมาชิก เพื่อให้เกิดความรัก ความศรัทธา ความนับถือ ความเชื่อใจ และการยอมรับซึ่งกันและกันภายในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคน ทั้งด้านความรู้สึก ความต้องการของสมาชิก ความสามารถของสมาชิกและความแตกต่างของคนแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ต้องมีการประสานสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น ความสำเร็จในการบริหารงานของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา⁴ ผู้บริการสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องมีทักษะทางการบริหารงานหลายๆด้าน เพื่อดำเนินกิจการให้โรงเรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และที่สำคัญผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เพราะต้องมีการประสานงานระหว่างบุคคล ต่อทั้งสมาชิกในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้งานนั้นๆบรรลุเป้าหมาย ผู้บริการจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหาร ต้องมีศิลปะในการเข้าใจธรรมชาติของ เข้าใจถึงความต้องการความแตกต่าง และพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้เข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ในทางกลับกันหากผู้บริหารขาดศิลปะในการในการบริหารงาน ขาดความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ ก็ส่งผลให้สมาชิกขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่เข้าใจในงานของตนเอง ก็จะส่งผลให้งานนั้นๆสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

³ อีระ รุญเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550)., 29.

⁴ อาคม วัดไธสงค์, หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. (สงขลา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547)., 87.

ปัญหาของการวิจัย

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข พ.ศ. 2545 เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญา สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สำนักเลขาธิการสภาการศึกษาได้รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 - 20 ปี จากผลการศึกษาพบว่า ประสบปัญหาในการจัดการศึกษา เรื่องการบริหารจัดการของผู้บริหารไม่ เป็นไปตามเป้าหมายที่พึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งครูขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง นอกจากนี้ สถานศึกษายังอาจประสบปัญหาในด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ส่งผลให้การ จัดการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จกับเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้บุคลากรดำเนินการตามแผนที่สถานศึกษาวางไว้ ได้เต็มตามศักยภาพของ แต่ละบุคคล และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นทั้งนักบริหาร ผู้นำ ผู้ประสานงาน และผู้ดูแลกิจกรรมงาน ต่างๆ ของสถานศึกษาควบคู่กัน ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องประกอบด้วยความรู้ทักษะและลักษณะนิสัย ของการเป็นผู้บริหาร⁵

นักจิตวิทยาได้ทำการพิสูจน์ว่า ความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ มีความก้าวหน้าในการทำงานได้ ในขณะที่ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) จะ เป็นส่วนผลักดันให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง⁶ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หรือ อีคิว (EQ ; Emotional Quotient) เป็นความสามารถอีกส่วนหนึ่ง ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ และความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และนำเอาพลังแห่ง อารมณ์ และความรู้สึกเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ⁷ ดังนั้น ความฉลาดทาง อารมณ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญอันจะทำให้ชีวิตของคนประสบความสำเร็จ

⁵สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10- 20 ปี (กรุงเทพฯ ฯ พิมพ์ตีพิมพ์, 2553)., 100-101.

⁶ เทอดศักดิ์ เดชคง, ความฉลาดทางอารมณ์, พิมพ์ครั้งที่ 18 ed. (กรุงเทพฯ: มติชน, 2548)., 8.

⁷ ทศพร ประเสริฐสุข, "ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา," in รวมบทความทาง วิชาการอีคิว (กรุงเทพฯ: เดสท็อป, 2545)., 89-120.

ความฉลาดทางอารมณ์ได้เข้ามามีบทบาทต่อกิจกรรมต่างๆ ในชีวิต ทั้งด้านการแก้ไข ปัญหา การเรียน การทำงาน การปรับตัว การครองงาน และชีวิตคู่⁸

ตารางที่ 1 บทบาททางของเขาวัวปัญญาและเขาวัวอารมณ์ต่อกิจกรรมต่างๆในชีวิต

ความสำเร็จในด้าน	ปัจจัยตัดสินที่มีบทบาทอย่างมาก
แก้ไขปัญหาลเฉพาะทาง	IQ
การเรียน	IQ
การทำงาน	IQ + EQ
การปรับตัว	EQ
การครองตน	EQ
ชีวิตคู่	EQ

ที่มา : วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, เขาวัวอารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2551), 4.

จากตารางที่ 1 จะพบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่เข้ามามีบทบาทต่อความสำเร็จของชีวิต เช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถจัดการกับอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มันคงไม่แปรปรวนง่าย และมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นได้ดี

จากกรณีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งหนึ่ง ที่เป็นที่น่าสนใจของสังคมอย่างมาก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาท่านนั้น ได้ทำการสนับสนุนให้ ครูผู้ดูแล โยธาวาทีต และนักเรียนใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมในการระดมทุนเพื่อใช้ในการเดินทางไปแข่งขันการประกวดที่ต่างประเทศ จนเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ของสังคม โดยมีคลิปเสียงการสนทนาเป็นหลักฐานสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารท่านนี้ ยังได้มีการให้สัมภาษณ์ทางสื่อแขนงต่างๆ ซึ่งแสดงถึงการที่ท่านไม่สามารถควบคุมตนเอง ไม่มีทักษะในการแก้ปัญหาได้และ การยอมรับถึงการกระทำของตน จนส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกับสมาคมศิษย์เก่าของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา

⁸ วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, เขาวัวอารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 4.

สุดท้ายผู้บริหารท่านนี้ ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการที่เขตพื้นที่การศึกษา⁹ ตัวอย่างกรณีนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำจะต้องมี เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่วางได้

กรณี นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนแห่งหนึ่ง ชกต่อयरองผู้อำนวยการโรงเรียนจน คิ้วแตก สาเหตุเพราะแค้นเนื่องจากถูกรองผู้อำนวยการท่านนั้น กล่าวหาว่าเป็นหัวขโมยต่อหน้าเพื่อนนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดความอับอาย และมีปากเสียงกันรุนแรง รองผู้อำนวยการได้ใช้มือบีบที่คอของนักเรียน นักเรียนจึงชกไปที่ใบหน้าจนทำให้รองผู้อำนวยการบาดเจ็บ คิ้วแตก¹⁰ จากกรณีนี้เป็นกรณีศึกษากรณีหนึ่งที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึง ปัญหาจากการที่บุคคลซึ่งขาดความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม การใช้คำพูดที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ส่งผลให้มีปัญหาตามมา

จากแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 พบว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจจะเกิดจากปัจจัยหลายๆด้าน เช่น ปัญหาด้านการบริหารวิชาการและการนิเทศการศึกษา¹¹ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นผลผลิตที่สำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษา จากผลการสอบประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในทุกกลุ่มสาระ กลุ่มสาระวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าภาพรวมระดับประเทศ คือ กลุ่มสาระวิชาภาษาไทย กลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระวิชาสังคม กลุ่มสาระวิชาศิลปะ และกลุ่มสาระวิชาการงานฯ โดยกลุ่มสาระวิชาที่มีค่าเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 คือ กลุ่มสาระวิชาภาษาไทย กลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระวิชาสังคม กลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระวิชาศิลปะและกลุ่มสาระวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าภาพรวมระดับประเทศ คือ 6 กลุ่มสาระวิชาภาษาไทย กลุ่มสาระวิชาสังคม กลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าภาพรวมระดับประเทศ คือ กลุ่มสาระวิชาภาษาไทย กลุ่มสาระวิชาสังคม กลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระวิชาศิลปะ และกลุ่มสาระวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ดังตาราง

⁹ASTVผู้จัดการออนไลน์, โรงเรียนแห่งหนึ่ง (เข้าถึงเมื่อ 9 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/66211, 2557>).

¹⁰ไอเอ็นเอ็น, โรงเรียนแห่งหนึ่ง (เข้าถึงเมื่อ 9 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://talk.mthai.com/topic/36800, 2557>).

¹¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1, แผนปฏิบัติการประจำปี 2556 (ประจวบคีรีขันธ์: กลุ่มนโยบายและแผน, 2556), 4-5.

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-NET) ชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556 สพป. ประจวบคีรีขันธ์เขต 1

วิชา	คะแนนเฉลี่ยของ เขตพื้นที่	คะแนนเฉลี่ย ระดับ สพฐ.	คะแนนเฉลี่ยระดับ ประเทศ
ภาษาไทย	49.14	49.87	45.02
สังคม	32.40	33.19	38.31
ภาษาอังกฤษ	21.98	25.05	33.82
คณิตศาสตร์	21.02	20.43	41.95
วิทยาศาสตร์	30.50	30.60	37.40
สุขศึกษาและพลศึกษา	63.69	62.46	61.69
ศิลปะ	27.82	29.17	47.14
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	47.60	50.71	53.1
สรุปรวม	36.92	37.69	44.81
คะแนนเฉลี่ย เพิ่ม - ลด		-0.77	-7.89

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-NET) ชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2556 สพป. ประจวบคีรีขันธ์เขต 1

วิชา	คะแนนเฉลี่ยของ เขตพื้นที่	คะแนนเฉลี่ย ระดับ สพฐ.	คะแนนเฉลี่ยระดับ ประเทศ
ภาษาไทย	44.28	44.43	44.25
สังคม	39.04	39.48	39.37
ภาษาอังกฤษ	28.53	29.99	30.35
คณิตศาสตร์	24.87	25.41	25.45
วิทยาศาสตร์	38.45	38.04	37.95
สุขศึกษาและพลศึกษา	59.68	58.72	58.30
ศิลปะ	44.18	43.88	43.65
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	45.72	44.82	44.46
สรุปรวม	40.59	40.60	40.47
คะแนนเฉลี่ย เพิ่ม - ลด		-0.01	+0.12

ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้กำหนดจุดเน้น เพื่อพัฒนาด้านคุณภาพของผู้เรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระวิชาเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 5 และ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50¹² โดย ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาได้ กำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จึงกำหนดให้มีมาตรการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2557 โดยจัดให้มีนโยบายขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และให้มีการ นิเทศจากระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับอำเภอ/กลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน¹³

นอกจากนี้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้ความสำคัญกับการนิเทศ โดยกำหนดให้มีวาระ 2 ปี เป้าหมายคุณภาพ สพป. ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 "6 เป้าหมายคุณภาพสู่ 1 คุณภาพผู้เรียน" ซึ่งเป้าหมายคุณภาพผู้บริหารโรงเรียน ระบุตัวชี้วัด เรื่อง การเป็นผู้นำวิชาการนั้น มีการประเมินระบบการนิเทศ ติดตามผลอย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอต่อเนื่อง และมีร่องรอยการนิเทศจากผลการประเมิน¹⁴

ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาระดับชาติของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน) หรือ สมศ. นั้นก็มีการเสนอแนะให้สถานศึกษาให้ความสำคัญกับ การนิเทศ ดังข้อเสนอแนะของ สมศ. แก่สถานศึกษาแห่งหนึ่งในด้าน การบริหารจัดการศึกษาว่า ควรพัฒนาการนิเทศงานสอนของครูให้เป็นระบบมากขึ้น มีตารางการนิเทศชัดเจน มีการกำหนด หัวข้อที่จะเข้าดูแล การบันทึกในสมุดนิเทศ ควรมีข้อความที่สมบูรณ์เข้าใจง่าย ควรชี้แนะแนวทางการ ปรับปรุงพัฒนาและกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน¹⁵

การนิเทศนั้นเป็นแบบการทำงานที่สำคัญในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานนั้นก็คือผู้บริหาร จากการ สัมภาษณ์ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ท่านหนึ่ง "การนิเทศภายในของผู้บริหารมี

¹² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1, แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2556 (ประจวบคีรีขันธ์ : กลุ่มนโยบายและแผน, 2556), 15.

¹³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1, วาระ2 ปีเป้าหมาย คุณภาพ สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (เข้าถึงเมื่อ 5 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.pck1.go.th/main/UserFiles/files/6%20aim.pdf>: กลุ่มนโยบายและแผน, 2557).

¹⁴ibid.

¹⁵สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน), ผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม (เข้าถึงเมื่อ 5 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก [dkihttp://203.144.163.91/onesqa/th/Report/download.php?LinkPath=../upload/Basic Sc/UploadFiles/Round3/719_3.pdf&DownloadFile=719_3.pdf&DownloadID=421043](http://203.144.163.91/onesqa/th/Report/download.php?LinkPath=../upload/Basic Sc/UploadFiles/Round3/719_3.pdf&DownloadFile=719_3.pdf&DownloadID=421043)).

ความสำคัญมาก ผู้บริหารและครูควรต้องเข้าใจบทบาทของตนเอง แต่ในการปฏิบัติตน หรือพฤติกรรมในการนิเทศของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศกับครูผู้สอนนั้น มีการสื่อสารไม่ตรงกันในบางประเด็น ทำให้เกิดความเข้าใจผิดกัน สารที่สื่อมาทั้งจากการกระทำและคำพูดนั้นทำให้ครูเข้าใจว่าผู้บริหารที่ทำกรนิเทศตนอยู่นั้น จุดมุ่งหมายคือเข้ามาจับผิดมากกว่าเข้ามาช่วยเหลือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น"¹⁶

จากสภาพปัญหาที่พบผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อทราบการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1อยู่ในระดับใด
2. การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1อยู่ในระดับใด
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

¹⁶ตำแหน่งครู ค.ศ. 3 ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1,, 26 พฤศจิกายน 2557..

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กับการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้นำทฤษฎีเชิงระบบของลูนเบิร์กและออร์สไตน์ (Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein) ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันและส่งผล กระทบซึ่งกันและกัน ในการดำเนินงานของสถานศึกษา องค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้ จะทำงานร่วมกัน เป็นวัฏจักร¹⁷

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงาน ต่างๆ จึงสามารถวัดในรูปแบบเชิงระบบซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน (input) ในระบบการศึกษาคือ บุคลากร (man) ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา งบประมาณ (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ตัวป้อนเหล่านี้จะถูก แปรเปลี่ยนด้วยกระบวนการ (process) ขององค์กร ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการ เรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ทำให้เกิดผลผลิต (output) ของสถานศึกษาได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน คุณลักษณะของนักเรียน สมรรถนะของนักเรียน นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ความพึงพอใจ ของครู ขวัญของการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของชุมชน เป็นต้น ซึ่งผลผลิตดังกล่าวจะเป็นข้อมูล ย้อนกลับ (feedback) เพื่อใช้ในการพัฒนาข้อมูลต่อไป อีกทั้งยังมีบริบท (context) เป็นอีกปัจจัย หนึ่งที่ส่งผลกับการดำเนินงานเช่นกัน โดยแต่ละปัจจัยส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน หากมีปัจจัยใดทำ ให้ระบบเกิดการเปลี่ยนแปลง ระบบอื่นๆย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย¹⁸

¹⁷ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, *Educational Administration: Concepts Sd Practices*, 5th ed. (CA: Wasword Publishing, 2012)., 21-22.

¹⁸ สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. (กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์, 2550)., 38.

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้ สมิธ (Smith) ได้นำแนวคิดของ ธอร์นไดค์ (Thorndike) ที่ได้ศึกษาเรื่องนำเขาวัวปัญญาทางสังคม สามารถจำแนกย่อยได้ 3 กลุ่ม คือ ทักษะคติเกี่ยวกับสังคม ความรู้เกี่ยวกับสังคม และระดับในการปรับตัว แต่ผลการศึกษานี้ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร เนื่องจากระยะนั้นให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำงานของสมองและการสร้างเครื่องมือวัดความฉลาดทางสติปัญญา¹⁹ สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้สร้างคำใหม่ขึ้น คือ "Emotional Intelligence" โดยให้ความหมายว่า ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและภาวะทางอารมณ์ของตนเอง รู้เท่าทันในอารมณ์นั้น และสามารถนำข้อมูลทางอารมณ์เหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการคิดและแสดงพฤติกรรม และยังได้พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ และสามารถวินิจฉัยความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลได้อย่างแม่นยำ²⁰ การ์ดเนอร์ (Gardner) ได้ให้ความหมายในลักษณะของความเป็นผู้ที่เก่งคน คือ มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าถึงและรู้สภาวะอารมณ์ของตนและน้อมนำความเข้าใจเพื่อขึ้นนำการปฏิบัติโดยเฉพาะในด้านของความชำนาญทางสังคม และกล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน สามารถจำแนกเป็นสองลักษณะ ดังนี้ 1) การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (Intrapersonal Intelligence) 2) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Interpersonal Intelligence)²¹ ดูบริน (Dubrin) ได้ทำการศึกษาและขยายแนวความคิดเกี่ยวกับความฉลาดในด้านต่างๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีประสิทธิภาพอย่างไรกับการที่คนประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) การรับรู้ตนเอง (Self-awareness) 2) การจัดการตนเอง (Self-management) 3) การรับรู้ทางสังคม (Social awareness) 4) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management)²² ในส่วนของการนิเทศภายในสถานศึกษาได้มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ แฮริส (Harris) เสนอว่า กระบวนการนิเทศ 6 ขั้นตอน 1) การประเมินสภาพการทำงาน (assessing) เป็นการศึกษาสภาพต่างๆ ในปัจจุบัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลที่กำหนดถึงความจำเป็นใน

¹⁹ Ranee M. Smith, "An Examination of the Relationship between Emotional Intelligence and Leader Effectiveness" (D.B.A Dissertation, Nova Southeastern University, 2005)., 11.

²⁰ Salovey Peter and John D. Mayer, "Emotional Intelligence," *Imagination, Cognition and Personality* 9, no. 3 (1983-1990): 185-211.

²¹ Howard Gardner, *Frames of Mind : The Theory of Multiple Intelligence* (New York: Basic Books)., 20-24..

²² DuBrin Andrew J, "Human Relations Interpersonal Job-Oriented Skills," in *Upper Gardner Howard , Frames of Mind : The Theory of Multiple Intelligence* (10th ed. New York: Basic Books, 1983)., 33-34.

การเปลี่ยนแปลง 2) การจัดลำดับความสำคัญของงาน (prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายจุดประสงค์และกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญ 3) การออกแบบวิธีงาน (designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การจัดสรรทรัพยากร (allocating resources) เป็นกระบวนการแบ่ง และกำหนดทรัพยากรต่างๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 5) การประสานงาน (co-ordination) เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับ คน เวลา วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ 6) การชี้แนะในการทำงาน (directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม อันจะสามารถบรรลุผลในการเปลี่ยนแปลง²³ วัชรรา เล่าเรียนดี ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศไว้ดังนี้ 1) ประชุมวางแผนการสังเกตการสอน 2) สังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานตามที่ได้วางแผนไว้ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสังเกตและทบทวนประเด็นที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไป 4) ควรมีการประเมินผลการนิเทศทั้งตัวผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ²⁴ สัจด์ อุทรานันท์ แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ (Planning-P) 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I) 3) การปฏิบัติการนิเทศ (Doing-D) 4) การสร้างเสริมกำลังใจในการนิเทศ (Reinforcing-R) 5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E)²⁵ กลิคแมน (Glickman) กล่าวถึงการนิเทศ ประกอบด้วย 5 งาน คือ 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) 2) งานพัฒนากลุ่ม (Group development) 3) งานพัฒนาวิชาชีพ (professional development) 4) งานพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) 5) งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research)²⁶

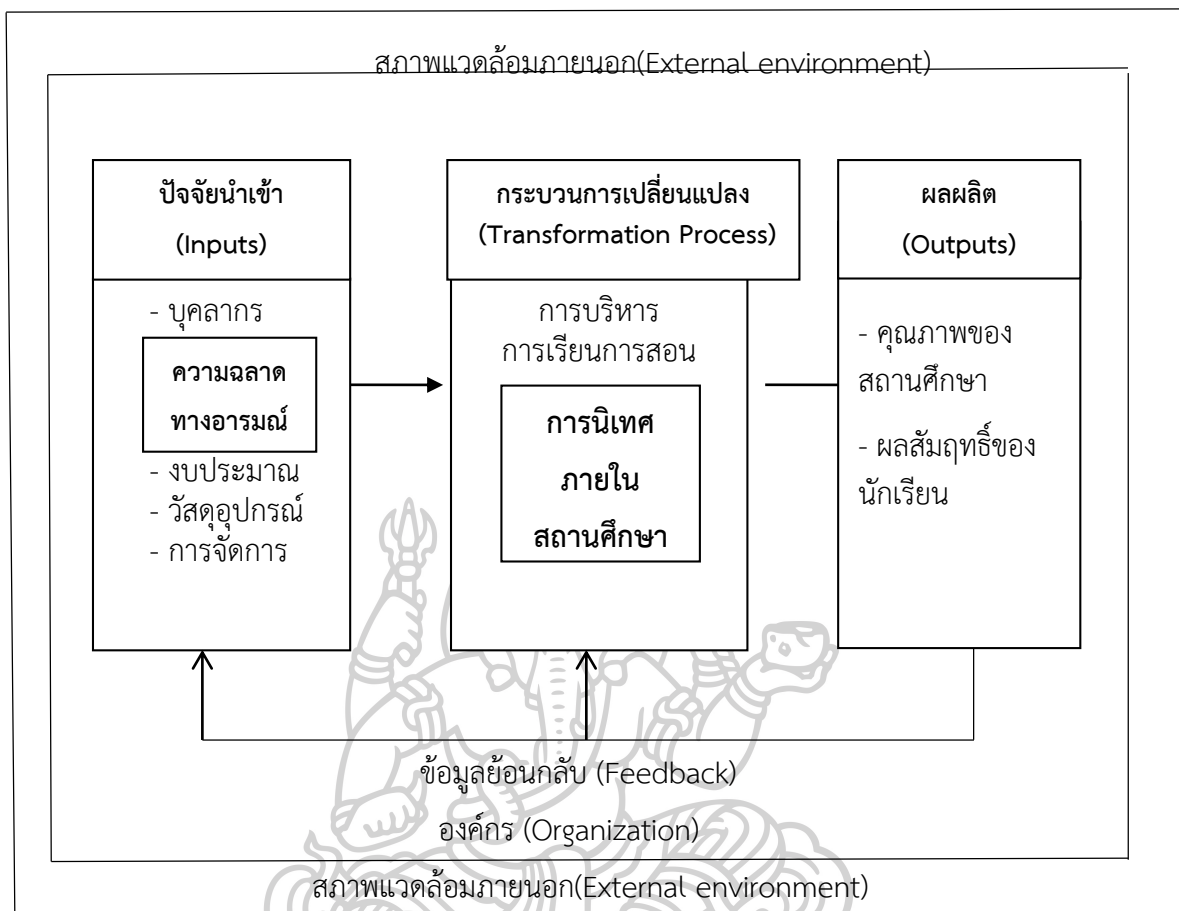
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จากแนวคิดข้างต้นที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยสามารถนำเสนอข้อบอข่ายอ้างอิงของการวิจัยตามแผนภูมิที่ 1

²³ Ben M. Harris, *Supervisory Behavior in Education*, 2nd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey: prentice - Hall Inc, 1985), 14-15.

²⁴ วัชรรา เล่าเรียนดี, การนิเทศการสอน (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2550), 112.

²⁵ สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 84-88.

²⁶ Carl D. Glickman, Gordon Stephen P., and M. Ross - Gordon Javita, *Supervision of Instruction : A Developmental Approach* (3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, 1995), 8.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา :Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 6th ed. (CA : Wasword Publishing,2012), 21-22.

: Andrew J. DuBrin, **Human Relations Interpersonal Job-Oriented Skills**, 10ed. (Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education, Inc., 2008), 33-34.

: Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, and Javita M. Ross - Gordon, **Supervision of Instruction : A Developmental Approach**, 3rd ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1995),8.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิดของ ดุบริน (DuBrin) ที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1) การรับรู้ตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การรับรู้ทางสังคม 4) การจัดการความสัมพันธ์ ส่วนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพใช้แนวคิดของ กลิคแมน

กอร์ดอน และรอช กอร์ดอน ประกอบด้วย 5 งาน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนากลุ่ม 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) การพัฒนาหลักสูตร 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ เพราะเป็นการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ซึ่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร (X_{tot})	การนิเทศภายในสถานศึกษา (Y_{tot})
1. การรับรู้ตนเอง (X_1)	1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Y_1)
2. การจัดการตนเอง (X_2)	2. การพัฒนากลุ่ม (Y_2)
3. การรับรู้ทางสังคม (X_3)	3. การพัฒนาวิชาชีพ (Y_3)
4. การจัดการความสัมพันธ์ (X_4)	4. การพัฒนาหลักสูตร (Y_4)
	5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Y_5)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Andrew J. DuBrin, **Human Relations Interpersonal Job-Oriented Skills**, 10ed. (Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education, Inc., 2008), 33-34.

: Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, and Javita M. Ross - Gordon, **Supervision of Instruction : A Developmental Approach**, 3rd ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1995),8.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยนี้ตรงกัน จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

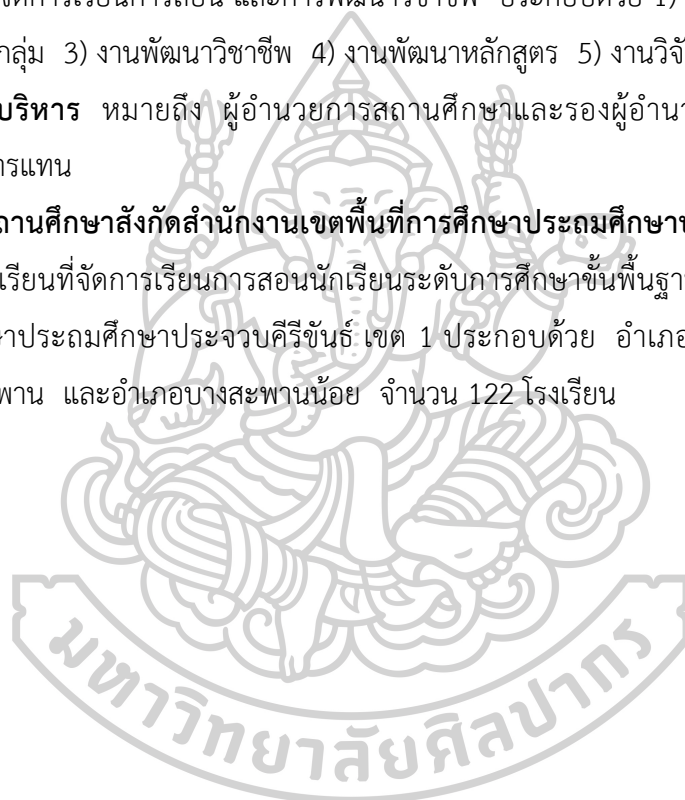
ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึก ของทั้งตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน รู้จักบริหารจัดการอารมณ์ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับ

กาลเทศะ สามารถเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งได้อย่างไม่ขัดข้องใจ รู้จักวิธีขจัดความเครียด สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข โดยความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1) การรับรู้ตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การรับรู้ทางสังคม 4) การจัดการความสัมพันธ์

การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำ ให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ร่วมดำเนินการ ควบคุมการดำเนินการนิเทศ สนับสนุนภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง 2) งานพัฒนากลุ่ม 3) งานพัฒนาวิชาชีพ 4) งานพัฒนาหลักสูตร 5) งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ ผู้ปฏิบัติราชการแทน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย จำนวน 122 โรงเรียน



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในครั้งนี ผู้วิจัยมุ่งศึกษาที่เกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยแบ่ง การนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือ แนวคิดทฤษฎี หลักการ เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนที่ 2 คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนที่ 3 คือข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และส่วนที่ 4 คือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปนี้

ความฉลาดทางอารมณ์

ความสุข ความกลัว ความโกรธ ความรัก ความละอาย ความน่ารังเกียจ ความประหลาดใจ ความตะเยอตะยาน ความเศร้าโศก ความปิติยินดี และความรัก มีอะไรที่เหมือนกันบ้าง สิ่งเหล่านี้เป็นอารมณ์ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตประจำวันของทุกคน มีความเชื่อมั่นแล้วว่าความสำเร็จในที่ทำงานขึ้นอยู่กับระดับเชาวน์ปัญญา (level of intelligence) ซึ่งสะท้อนออกมาในผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เช่น ผลการเรียนที่ดี การได้รับปริญญาทางวิศวกรรมหรือปริญญาทางคอมพิวเตอร์ชั้นสูง การได้คะแนนจากการทดสอบเชาวน์ เหล่านี้คือตัวอย่างของเชาวน์ทางวิชาการ แต่นอกห้องเรียนคุณมีเชาวน์ปัญญาแค่ไหน หรือเมื่อเผชิญกับช่วงที่ลำบากของชีวิต ในที่นี้ คุณต้องการความสามารถเพื่อช่วยตัวเองอีกประเภทหนึ่ง ที่เรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความฉลาดอีกอย่างหนึ่ง²⁷

ความเป็นมาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ที่ผ่านมาความฉลาดทางสติปัญญาเป็นสิ่งที่เราให้ความสำคัญมาโดยตลอด ผู้ปกครองและโรงเรียนมักจะเน้นการเรียนการสอนให้เด็กเป็นคนเก่งทางการเรียน และมองข้ามการพัฒนาด้านอารมณ์ โดยเชื่อว่าความฉลาดทางสติปัญญาจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนประสบความสำเร็จในทุกด้านได้เป็นอย่างดี จากการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันทำให้พบว่าคนเก่งไม่ใช่จะประสบความสำเร็จได้เสมอไป และหากแม้ประสบความสำเร็จก็ไม่ได้เป็นเครื่องชี้วัดว่า ความสำเร็จคือความสุขในการดำรงชีวิต

²⁷ชาญชัย อาจิมสมาจาร, เชาวน์อารมณ์ในองค์กร (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2552), 1.

แต่การที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความสุขในชีวิตได้นั้น คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะเป็นคนที่สามารถแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ตามวัยของตน และสามารถอยู่กับคนอื่น ๆ ในสังคมได้อย่างดีนั่นเองคนเราต้องมีทั้งความฉลาดทางสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ ต้องผสมกันทั้งความฉลาดทางสติปัญญาและ ความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง

แนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์นั้นได้มีผู้ได้กล่าวเอาไว้ว่า ธอร์นไดค์ (Thorndike) นักจิตวิทยาการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เป็นคนแรกที่กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ ในปี ค.ศ. 1920 โดยใช้คำว่า "เชาว์ปัญญาทางสังคม (social intelligence)" โดยธอร์นไดค์ ได้แบ่งกลุ่มของเชาว์ปัญญาเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) เชาว์ปัญญาเชิงนามธรรม (abstract intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและจัดการกับสัญลักษณ์ทางภาษาและตัวเลข 2) เชาว์ปัญญาเชิงรูปธรรม (concrete intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและจัดการกับวัตถุ 3) เชาว์ปัญญาทางสังคม (social intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและจัดการกับบุคคลอื่น และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างฉลาด ในปี ค.ศ. 1937 ธอร์นไดค์และสเตอร์น (Thorndike and Stern) ได้นำเชาว์ปัญญาทางสังคม ธอร์นไดค์ (Thorndike) มาศึกษาสามารถจำแนกย่อยได้ 3 กลุ่ม คือ ทักษะคดีเกี่ยวกับสังคม ความรู้เกี่ยวกับสังคม และระดับในการปรับตัว แต่ผลการศึกษานี้ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร เนื่องจากกระแสนั้นให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำงานของสมองและการสร้างเครื่องมือวัดเชาว์ปัญญา²⁸

ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้สร้างคำใหม่ขึ้นคือ "Emotional Intelligence" โดยให้ความหมายว่า ความฉลาดทางสังคม (social intelligence) ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและภาวะทางอารมณ์ของตนเอง รู้เท่าทันในอารมณ์นั้น และสามารถนำข้อมูลทางอารมณ์เหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการคิดและแสดงพฤติกรรม และยังได้พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ และสามารถวินิจฉัยความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลได้อย่างแม่นยำ²⁹

²⁸ Smith., 11.

²⁹ Salovey Peter and John D. Mayer., 185-211.

ต่อมาในปี 1995 โกลแมน (Goleman) ได้สนใจงานของสโลเวย์และ เมเยอร์ จึงทำการศึกษาโดยเขียนเป็นบทความลงในนิตยสารไทมส์ (Times) เรื่อง "Emotional Intelligence : Why it can Matter More Than IQ" จึงทำให้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์เป็นที่สนใจมากยิ่งขึ้น บทความเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ได้เน้นว่า ในความสำเร็จของบุคคลนั้นส่วนของสติปัญญา มีความสำคัญเพียงร้อยละ 20 และร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์³⁰ ส่งผลให้นักบริหารและบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ตื่นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ที่กล่าวว่า คนจะประสบความสำเร็จนั้นต้องมุ่งที่ความสำเร็จของงาน และต้องสามารถสนองความต้องการอีกประเภทหนึ่งซึ่งเรียกว่า "แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์" ดูบริน (Dubrin) ได้ทำการศึกษาและขยายแนวความคิดเกี่ยวกับความฉลาดในด้านต่างๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีประสิทธิภาพอย่างไรกับการที่คนประสบความสำเร็จ³¹

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า EQ มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า "Emotional Quotient" ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ใช้คำภาษาอังกฤษที่มีความหมายใกล้เคียงกันกับ EQ เช่น Emotional Intelligence, Interpersonal Intelligence, Multiple Intelligence, Social Intelligence, Emotional Learning, Emotional Ability เป็นต้น และนิยมเรียกคำย่อว่า EQ, EI, หรือ EIQ ความหมายของ EQ หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ โดยกรมสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข³²

³⁰ Daniel Goleman, Emotional Intelligence : Why it can Matter More Than IQ, (New York : Bantam Books, 1996), 43-44.

³¹ Andrew J. DuBrin, Human Relations Interpersonal Job-Oriented Skills, 10ed. (Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education, Inc., 2008), 33-34.

³² กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต, คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (หนังสืออิเล็กทรอนิกส์, 2543), เข้าถึงเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2557, 1, เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.go.th/ebook/dl.asp?id=10>

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคลในการที่จะตอบสนองอารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างถูกต้อง³³

คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ให้ความหมายของคำว่า ความฉลาดรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) ว่า เป็นความฉลาดรู้ถึงอารมณ์ตนเอง สามารถบอกเล่าความคิด ความรู้สึกตามความเป็นจริง หยั่งรู้เท่าทันอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ ของตนเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธภาพ และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น³⁴

บอร์ออน (Bar-On) กล่าวถึงความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านส่วนตัว อารมณ์และสังคมของบุคคล ที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ³⁵

โกลแมน (Goleman) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น บริหารจัดการอารมณ์ของตน และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยมีความเชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันกับความฉลาดทางสติปัญญาเป็นส่วนที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน³⁶

นักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายท่าน เช่น เทอดศักดิ์ เดชคง ให้ความหมายว่าเป็น ความสามารถทางอารมณ์ในการรับรู้และเข้าใจตนเอง เห็นใจผู้อื่น มีความมุ่งมั่น อดทนรอคอยเพื่อไปยังเป้าหมายในด้านที่เป็นบวกและรู้จักกับการจัดการกับปัญหาขัดแย้งของตนเองได้³⁷

³³ Peter Salovey and John D. Mayer, "Emotional Intelligence" in *Imagination, Cognition and Personality* 9,3 (1983-1990) : 185-211

³⁴ Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, *Executive EQ : Emotional Intelligence in Leadership and Organizations* (New York : Grossett / putnam, 1997), 35.

³⁵ Reuven Bar-On, *Emotional Intelligence Quotient Inventory : Technical Manual*, (Toronto : Multi- Health System, 1997), 2.

³⁶ Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence* (New York : Bantam Book, 1998), 12.

³⁷ เทอดศักดิ์ เดชคง, *ความฉลาดทางอารมณ์จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : มติชน, 2546), 15 - 16.

ทศพร ประเสริฐสุข กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด อารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น และสามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียดที่จะขัดขวางความริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนได้ สามารถชักนำความคิด และการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในการเรียน ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จชีวิต³⁸

แสงอุษา โลงนานนท์และกฤษณ์ รุยาพร ให้ความหมายของ ความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ว่าคือ ความสามารถในการรับรู้และสามารถในการบริหารอารมณ์ของตนเอง³⁹

เอกชัย จุละจิริตต์ ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์แนวภูมิปัญญาไทยว่า คือ ความรู้และความสามารถในการทำให้มีอารมณ์ดี โดยการพยายามมีสติดูแลความคิดของตนเองให้คิดดี เพื่อทำจิตใจของตนให้บริสุทธิ์ผ่องใสอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลให้เกิดการกระทำทางกาย วาจา ใจที่ดีงามอย่างต่อเนื่อง⁴⁰

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเรียกความฉลาดทางอารมณ์ Emotional Quotient หรือ EQ โดยสรุปจากความหมายข้างต้นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึก ของทั้งตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน รู้จักบริหารจัดการอารมณ์ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ สามารถเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งได้อย่างไม่ขัดข้องใจ รู้จักวิธีขจัดความเครียด สามารถชักนำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

³⁸ ทศพร ประเสริฐสุข, "ความฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา." วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 5, 1(2546) : 19-37.

³⁹ แสงอุษา โลงนานนท์และกฤษณ์ รุยาพร, EQ with Thai Smile การบริหารอารมณ์ ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : เอเชีย แปซิฟิก อินโนเวชั่น เซ็นเตอร์, 2548) 30.

⁴⁰ เอกชัย จุละจิริตต์, EQ แนวภูมิปัญญาไทย (กรุงเทพฯ : เคล็ดไทย, 2551), 19.

ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

จากการศึกษาความเป็นมาและความหมายของ ความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ทราบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนประสบความสำเร็จได้ สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยความยืดหยุ่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะเป็นผู้ที่มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุขตนเองก็ได้สบายใจทั้งสองฝ่าย⁴¹ เอกชัย จุละจาริตต์ กล่าวถึง คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์แนวภูมิปัญญาไทย คือ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะลดปัญหาหรือกำจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการคิดอกุศลให้หมดไป จึงทำให้จิตใจมีความบริสุทธิ์ผ่องใส มีความสุขความสงบไม่มีความทุกข์จากการคิดอกุศล คงมุ่งแต่จะคิดและทำแต่กุศลอย่างต่อเนื่อง⁴² ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันแล้วว่า ความฉลาดทางสติปัญญานั้นไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้แต่ต้องประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้วย เพราะความฉลาดทางสติปัญญานั้นอาจด้อยในเรื่องความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ไม่สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้ร่วมงาน ไม่เข้าใจในพฤติกรรมของผู้อื่น อาจทำให้การแก้ปัญหาไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ ส่งผลให้การทำงานไม่ประสบความสำเร็จได้ หรือ งานอาจจะบรรลุผลที่ตั้งไว้แต่ ผู้ที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ก็จะไม่ประสบความสำเร็จที่แท้จริงในชีวิต ดังที่บาออน (Bar-On) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบของความสามารถของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมในชีวิต รู้ถึงการเอาใจเขามาใส่ใจเรา การขาดความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นการทำลายความเจริญก้าวหน้าของความสำเร็จ บุคคลและองค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จทุกวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง⁴³

ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ในทุกด้าน ทุกระดับต่อระดับบุคคล ระดับองค์กร สังคมและประเทศ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำ ในการจัดการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์สูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตนเอง เพื่อเสริมสร้างให้มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเป็นการเอื้อประโยชน์ในการบริหารงาน

⁴¹ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, เซาว์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขแลความสำเร็จของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 38.

⁴² เอกชัย จุละจาริตต์, EQ แนวภูมิปัญญาไทย . พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : เคล็ดไทย ,2548), 157.

⁴³ Reuven Bar-On, Emotional Intelligence Quotient Inventory : Technical Manual, (Toronto : Multi- Health System, 1997), 2.

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

โกลแมน (Goleman) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 หมวดหลัก 4 องค์ประกอบ 19 ปัจจัย ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเองตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

1.1 ตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตน (emotional self-awareness) คือ การรู้ความรู้สึกของตนเองและรับรู้ถึงผลกระทบของอารมณ์

1.2 มีความแม่นยำในการประเมินตนเอง (accurate self-assessment) คือ การรู้ถึงจุดแข็งและข้อจำกัด

1.3 มีความมั่นใจในตนเอง (self-confidence) คือ การรู้คุณค่าในตนเองและความสามารถของตน

2. การจัดการตนเอง (self management) หมายถึง ความสามารถในการควบคุม หรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งสามารถใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

2.1 ควบคุมตนเอง (emotional self-control) คือ สามารถจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากและหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี

2.2 มีความโปร่งใส (transparence) คือ การรักษาคำพูดและสัญญา มีความรับผิดชอบ และมีความ รับผิดชอบในการทำงาน

2.3 ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) คือ มีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความต้องการที่ หลากหลายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้

2.4 ความประสบความสำเร็จ (achievement) คือ มีการพัฒนาการกระทำให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

2.5 มีความคิดริเริ่ม (initiative) คือ ความเข้าใจที่จะปฏิบัติและไขว่คว้าโอกาส

2.6 มองโลกในแง่ดี (optimism) คือ การมองสถานการณ์ในมุมกลับกันความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง

3. การตระหนักรู้ทางสังคม (social awareness) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่นๆ การสร้างสัมพันธภาพ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่นๆได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

3.1 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy) คือ การรู้สึกเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจมุมมอง และแสดงถึงความเป็นห่วงในเรื่องราวต่างๆของบุคคลนั้น

3.2 มีความตระหนักถึงองค์กร (organizational awareness) คือมีความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งเรื่องของนโยบาย การตัดสินใจ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

3.3 มีจิตใจใฝ่บริการ (service) คือ เป็นลักษณะดีๆที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น เช่น การจัดส่งสิ่งต่างๆในการพบปะลูกค้า หรือความต้องการของลูกค้าได้

4. การจัดการความสัมพันธ์ (relationship management) หมายถึง การใช้ความตระหนักรู้ทางอารมณ์ของตนเองเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น รวมถึงการระบุ การวิเคราะห์ และการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกฝ่าย ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสื่อสาร กระบวนการดำเนินงาน และการเป็นผู้นำเป็นไปอย่างเรียบง่ายไม่เกิดความแตกแยก

4.1 มีแรงบันดาลใจในการเป็นผู้นำ (inspirational leadership) คือ สามารถแนะนำ และจูงใจคนในแบบการใช้ข้อบังคับ

4.2 มีอำนาจการชักจูง (influence) คือ มีเทคนิคหลากหลายในการโน้มน้าว

4.3 การส่งเสริมพัฒนาผู้อื่น (developing other's) คือ การสนับสนุน ส่งเสริมให้กับผู้ที่มีความสามารถผ่านทางผลย้อนกลับและการให้คำแนะนำ

4.4 เปลี่ยนแรงกระตุ้น (change catalyst) คือ การเริ่มต้น การจัดการ การนำไปในทิศทางใหม่ๆ

4.5 การบริหารความขัดแย้ง (conflict management) คือ สามารถบริหารจัดการลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้

4.6 การสร้างเครือข่าย (building bond) คือ การเพาะปลูก บำรุงรักษา ความสัมพันธ์

4.7 การทำงานเป็นทีม (teamwork) คือ มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน⁴⁴

ชาโลเวย์และเมเยอร์ ได้แบ่งโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (self - awareness) หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้ ประเมิน และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง เช่น รู้ว่าขณะนี้ตนเองกำลังโกรธ อิจฉา รู้สึกผิด หรือรู้สึกท้อเหี่ยว การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะบุคคลจำนวนมากตกอยู่ใน

⁴⁴ Understanding Emotional Intelligence, แหล่งที่มา www.free-management-ebooks.com เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม 2558.

สภาวะอารมณ์ที่สับสนไม่สามารถชี้ชัดลงไปว่าตนเอง รู้สึกไม่สบายใจ บุคคลผู้ซึ่งรู้จักอารมณ์ของตนเองจึงเป็นผู้ที่ไวต่อความรู้สึกของตนเองด้วย

2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้ และเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร เป็นผู้ที่ไวต่อการอ่านความรู้สึกของผู้อื่นทั้งการแสดงออกทางสีหน้า น้ำเสียง และสัญลักษณ์ของอารมณ์ต่างๆ

3. ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ (managing emotions) หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น เช่น รู้จักทำให้สงบขณะโกรธ และรู้จักทำให้ผู้อื่นสงบเมื่อรู้สึกโกรธ

4. ความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ (understanding emotions) หมายถึงความสามารถที่จะรู้ถึงสาเหตุของการเกิดอารมณ์ รู้ความหมายของอารมณ์ และรู้ว่าจะแสดงออกทางอารมณ์อย่างไร เช่น อารมณ์โกรธมักจะชี้ให้เห็นถึงความผิดพลาด ความวิตกกังวลชี้ให้เห็นความไม่แน่นอน ความขวยเขินมักสื่อให้เห็นถึงความละอายใจ ความเก๋กตสื่อถึงความรู้สึกไร้ประโยชน์ ความกระตือรือร้นสื่อให้เห็นความตื่นตัว

5. ความสามารถที่จะใช้อารมณ์ (using emotion) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อารมณ์ในการส่งเสริมให้เกิดการคิด หรือการตัดสินใจ เช่น ถ้าเราระลึกได้ว่าเราเคยแสดงอารมณ์ในอดีตอย่างไรเราก็มักแสดงอารมณ์นั้นๆได้ ดีกว่าในสถานการณ์ใหม่ๆ นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังเกี่ยวข้องกับการใช้อารมณ์ในการส่งเสริมความ เจริญออกงามส่วนบุคคล และการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น เราารู้สึกสุขใจเมื่อเราได้ให้ความช่วยเหลือคนอื่น⁴⁵

บาร์ออน (Bar – On) กำหนดความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน และประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยอีก 15 ด้านได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความสามารถภายในตนเอง (intrapersonal skill) ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกตนเอง

1.2 ความสามารถในการแสดงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดและปกป้องสิทธิของตนเองด้วยวิธีการสร้างสรรค์

1.3 ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และศรัทธาตนเอง

⁴⁵ Peter Salovey and John Mayer, "Emotional Attention, Clarity and Repair : Exploring Emotional Intelligence Using the Trait Meta-Mood Scale," In Emotional Disclosure and Health (Washington D.C. : American Psychological Association, 1995), 125-154.

- 1.4 การรับรู้ถึงคุณค่าตนเอง ทำในสิ่งที่สามารถทำได้ด้วยความสุขและความพึงพอใจ
 - 1.5 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง สามารถควบคุมความคิด การกระทำ โดยไม่ต้องพึ่งพาคนอื่น
 2. องค์ประกอบด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill) ประกอบด้วย
 - 2.1 ความสามารถในการสร้างและสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น แสดงออกโดยมีความผูกพันทางอารมณ์ที่แน่นแฟ้น รวมทั้งรู้จักการให้และรับความรักความเอาใจใส่
 - 2.2 ความสามารถในการร่วมมือและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมที่ตนเองเกี่ยวข้อง
 - 2.3 ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับความรู้สึกของผู้อื่น
 3. องค์ประกอบด้านการปรับตัวทางอารมณ์ (adaptability) ประกอบด้วย
 - 3.1 ความสามารถในการเรียนรู้ เข้าใจปัญหา และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.2 ความสามารถในการแยกแยะ ความรู้สึกส่วนตัวกับสิ่งที่มีอยู่ในความเป็นจริง และสามารถปฏิบัติ ได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น
 - 3.3 ความสามารถในการปรับอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงหรือ มีความยืดหยุ่น
 4. องค์ประกอบด้านจัดการกับการเครียด (stress management) ประกอบด้วย
 - 4.1 ความสามารถในการอ่อนต่อเหตุการณ์ที่ร้ายแรง ภาวะกดดันและความรุนแรงของอารมณ์ รวมทั้งตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
 - 4.2 ความสามารถในการอดทนต่อความปรารถนา สิ่งที่ยั่วยุและการแสดงออกที่ขาดการควบคุม
 5. องค์ประกอบด้านลักษณะอารมณ์โดยทั่วไป (general mood) ประกอบด้วย
 - 5.1 ความรู้สึกพอใจในชีวิตเป็นส่วนใหญ่ และยินดีในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
 - 5.2 ความสามารถในการมองโลกในแง่ดี แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้าย
- ดูบริน (DuBrin) แบ่ง ความฉลาดทางอารมณ์เป็น 4 ประการ คือ
1. การรับรู้ตนเอง (self-awareness) คือ ความสามารถในการเข้าใจตนเองทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น การใช้สัญชาตญาณในการตัดสินใจอย่างมีความสุข คนที่มีการรับรู้ตนเองดีจะรู้ว่าในการทำงานเขาหรือเธอควรกดดัน หรือบุคคลได้อื่นได้มากน้อยเพียงใด

2. การจัดการตนเอง (self-management) คือ ความสามารถในการควบคุมการ แสดงออกทางอารมณ์และการแสดงออกของตนเองด้วยความซื่อสัตย์ ด้วยความมั่นคงอย่างสมบูรณ์ แบบ และมีลักษณะที่เป็นที่ยอมรับ การที่มีระดับของอารมณ์ที่มั่นคงจะช่วยป้องกัน การแสดงออก ทางอารมณ์ด้านลบ เมื่อไม่พอใจ หรือเมื่อเกิดอารมณ์ฉุนเฉียวเมื่อการทำงานไม่เป็นไปตามที่ คาดหมาย แต่ถ้าไม่สามารถละทิ้งอารมณ์นั้นได้ก็จะให้เพื่อนร่วมงานรับทราบปัญหาและใช้ระยะเวลา เท่าใดในการกำจัด ไม่ละทิ้งโครงการ หรืองานของตนไป

3. การรับรู้ทางสังคม (social awareness) คือ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตระหนักถึง ปัญหาในการทำงาน สามารถเข้าใจสมาชิกของทีมว่ามีความกระตือรือร้นมากพอที่จะมอบหมายงาน ให้ทำหรือยัง และยังสามารถตีความภาษาากายในการสื่อสาร นอกจากนี้แล้วยังสามารถ อธิบายการปฏิภิกิริยาที่พนักงานจะแสดงออกมาหลังจากตัดสินใจมอบหมายงานให้แล้ว

4. การจัดการความสัมพันธ์ (relationship management) คือ ทักษะในการสื่อสาร ระหว่างบุคคลที่มีความชัดเจนและลดความขัดแย้ง มีทักษะในการจัดการความสัมพันธ์โดยแยกความ กระวนกระวาย จัดการความขัดแย้งด้วยอารมณ์ขัน และความใจดี มีวิธีชักจูงเพื่อนร่วมงานทั้งในการ ทำงานเป็นกลุ่มและการทำงานคนเดียว⁴⁶

เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย กรมสุขภาพจิตได้แบ่งองค์ประกอบของความ ฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 3 ด้านดังนี้ คือ ดี เก่ง และสุข

ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจ ผู้อื่นและรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ได้แก่ รู้จักอารมณ์ และความต้องการของตนเอง ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ รวมถึงแสดงออกได้ อย่างเหมาะสม

2. ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ได้แก่ ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น และแสดง ความเห็นใจอย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการรับผิดชอบ ได้แก่ การรู้จักให้ รู้จักการรับ รู้จักการให้อภัย การเห็น แก่ประโยชน์ส่วนรวม

เก่ง หมายถึง ความสามารถรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและ แสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย

⁴⁶ Andrew J. DuBrin, Human Relations Interpersonal Job-Oriented Skills, Pearson International Edition.

1. ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ได้แก่ การรู้จักศักยภาพของตนเอง การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และการมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

2. ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ได้แก่ การรับรู้เข้าใจในการแก้ปัญหา มีกระบวนการในการแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น

3. ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้แก่ การรู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางจิตใจ

1. ความภูมิใจในตนเอง ได้แก่ การเห็นคุณค่าและความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่ การรู้จักการมองโลกในแง่ดี การมีอารมณ์ขันและความพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่

3. ความสงบทางใจ ได้แก่ การมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข การรู้จักผ่อนคลายและการมีความสุขสงบทางจิตใจ⁴⁷

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ได้กำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานในอารมณ์ (emotional literacy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการรับรู้ การควบคุมตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย

1.1 ความซื่อสัตย์ในอารมณ์ (emotional honesty) คือ รับรู้อารมณ์ตรงตามที่เป็น มีสติรับรู้และไหวพริบกู้กับอารมณ์ของตนที่ผันแปรไป

1.2 การมีพลังอำนาจทางอารมณ์ (emotional energy) คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การรับผลย้อนกลับทางอารมณ์ (feedback) คือ การมีความรับผิดชอบ

1.4 การหยั่งรู้และเชื่อมโยงอารมณ์ (emotional connection and intuition) คือ รวบรวมอารมณ์ให้เกิดพลังสร้างสรรค์

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness) ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความเชื่อถือได้ให้เกิดขึ้นเอง (Authenticity Presence) เชื่อในความสามารถของตน

⁴⁷ กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง) (คู่มือ, 2548), เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2557, 1-3, เข้าถึงได้จาก คลังความรู้ทางวิชาการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช <http://www.klb.dmh.go.th/modules.php?m=technology&gr=&op=detail&researchId=564>

- 2.2 การแผ่ความไว้วางใจ (trust radius) ในด้านอารมณ์ของผู้อื่น
- 2.3 การแสดงความไม่พอใจเชิงสร้างสรรค์ (constructive discontent) มีความสามารถในการฟัง
- 2.4 การมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง(resilience and renewal) จัดการกับความขัดแย้ง
3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตและหน้าที่การงานให้เข้ากับศักยภาพและเป้าหมายของตัวเอง ประกอบด้วย
- 3.1 มีเป้าหมายและศักยภาพเฉพาะตน (unique potential and purpose) สามารถสำรวจแนวทางของชีวิตการทำงานตามศักยภาพให้บรรลุเป้าหมายของตน
- 3.2 ความผูกพัน (commitment) สามารถอุทิศตนและมีความรับผิดชอบ
- 3.3 การบูรณาภาพทางอารมณ์ (applied integrity) สามารถสำรวจแนวทางความพอใจในชีวิต
- 3.4 การโน้มนำโดยปราศจากอำนาจ (influence without authority)
4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy) ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์ มีสภาวะที่จะเผชิญปัญหาและความกดดัน ประกอบด้วย
- 4.1 การหยั่งรู้อย่างต่อเนื่อง (intuitive flow) ช่วยให้เกิดความเต็มใจและเข้าถึงการแก้ปัญหาซ่อนเร้นได้อย่างกว้างขวาง
- 4.2 มีการตอบสนองตามเวลาที่เปลี่ยน (reflective time-shifting)
- 4.3 การเล็งเห็นโอกาส (opportunity sensing) สามารถที่จะแก้ปัญหาและความกดดัน
- 4.4 การสร้างอนาคต (creating the future) และไม่ปิดกั้นโอกาส⁴⁸
- กรีนเบิร์ก และสเนล (Greenberg and Snell) กล่าวถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ คือ
1. การควบคุมด้านการแสดงออก ได้แก่ การแสดงออกทางใบหน้า กริยา ท่าทาง
 2. การควบคุมการรับรู้และประสบการณ์ จากสิ่งเร้ามาเป็นอารมณ์ความรู้สึก
 3. การควบคุมอารมณ์

⁴⁸กัลยมน อินทสุต, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 49-51.

4. การยอมรับอารมณ์ของผู้อื่น⁴⁹

โกลแมน (Goleman) ประมาจารย์ทางด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้นำเสนอรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ ว่าเป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคล เป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นความรู้สึก อารมณ์จึงเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง⁵⁰

ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์

การที่คนๆ หนึ่งจะมีความฉลาดทางอารมณ์หรือมีอีคิวดี เป็นผู้มีสุขภาพจิตดีนั้นไม่ได้หมายความว่าคนๆ นั้นไม่ได้เป็นโรคจิต โรคประสาทเท่านั้น แต่หมายความว่าต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัว มีความสุขกับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีชีวิตราบรื่นสมดุส สามารถอยู่กับความเปลี่ยนแปลงแปรผันในโลกได้โดยไม่ขัดแย้ง คนที่มีอีคิวดี หรือมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการความรู้สึกของตนเองได้ดี และยังสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ไม่ค่อยมีความขัดแย้งในจิตใจปรับตัวได้ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

โกลแมน (Goleman) กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีอีคิวสูงหรือมีความฉลาดทางอารมณ์สูงไว้ดังนี้

1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
2. มีการตัดสินใจที่ดี
3. ควบคุมอารมณ์ตนเองได้
4. มีความอดทน อดกลั้น
5. ไม่หุนหัน พลันแกล่น
6. ทนต่อความผิดหวังได้
7. เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น
8. เข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
9. ไม่ท้อถอยหรือยอมแพ้ง่ายๆ
10. มีพลังใจที่จะฝ่าฟันต่อสู้กับปัญหาชีวิต

⁴⁹ Greenberg and Snell, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, เซาว์นอารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 86-87.

⁵⁰ Goleman, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, เซาว์นอารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 86-87.

11. จัดการความเครียดได้⁵¹

ทศพร ประเสริฐสุข กล่าวว่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มักจะเป็นคนที่มีลักษณะดังนี้

1. สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเอง
2. สามารถเผชิญกับความคับข้องใจและแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างราบรื่น
3. จูงใจตนเองและสามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในของตนเองที่เรียกว่าสามารถควบคุมตนเองได้ (self control)
4. สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการ
5. มีวิธีจัดการความเครียดที่จะไปขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองได้
6. สามารถควบคุมอารมณ์ บริหารจัดการอารมณ์ได้
7. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง
8. เป็นผู้นำและสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมีความสุข

คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถแสวงหาความสุข และค้นพบความสุขได้ไม่ยาก มักมีทัศนคติในการเข้าสังคมมนุษย์ว่า บุคคลต้องมีความสัมพันธ์กันต้องทำงานร่วมกัน คนประเภทนี้จึงมีลักษณะชอบปล้ำคม ไร่แรง เปิดเผย ชอบทำให้คนอื่นมีความสุข ซื่อตรง รักษาความสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มองโลกในแง่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง และมีความสุข ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เข้าใจตน เข้าใจคนอื่น เข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าใจโลก มีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ชัดเจน เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีความคับข้องใจก็สามารถแก้ไขความขัดแย้งทั้งของตน และบุคคลรอบข้างได้อย่างมีสติและเหมาะสม เพราะคนที่มีเขาวนปัญญาสูงแต่ขาดการพัฒนาด้านความฉลาดทางอารมณ์ จะกลายเป็นคนที่มีลักษณะอวดเก่ง เอาตัวเองเป็นใหญ่ ไม่ค่อยเป็นมิตร ไม่มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน เพราะมั่นใจในตนเองสูง ทะเยอทะยาน คิดมาก เพราะขาดมิตร⁵²

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีคือผู้ที่

1. รู้จักตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง รู้จุดเด่นด้อยในความเป็นตัวของตัวเอง
2. ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก การแสดงออกของตนเองให้ถูกกาลเทศะ ปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

⁵¹ กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง) (คู่มือ, 2548), เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2557, 5, เข้าถึงได้จาก คลังความรู้ทางวิชาการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช <http://www.klb.dmh.go.th/modules.php?m=technology&gr=&op=detail&researchId=564>

⁵² ทศพร ประเสริฐสุข, "ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา," วารสารพฤติกรรมศาสตร์, (สิงหาคม 2542), 19-20.

3. สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่ม ไม่ย่อมนย่อ หรือย่อท้อง่าย

4. แสดงความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตระหนักรู้ในความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่นได้ดี สร้างและรักษาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

5. มีทักษะทางสังคมที่ดี ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการพัฒนาการในขั้นแรกๆ ที่ทำให้ผู้มี EQ สูงสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้เหตุการณ์เฉพาะหน้าต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบ สร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลายๆ ฝ่ายได้⁵³

ไฮน์ (Hein) ได้ให้รายงานลักษณะที่บ่งชี้ถึงความเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง	ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ
1. แสดงความรู้สึกของตนออกมาได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา	1. ไม่รับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนแต่วิพากษ์ตำหนิผู้อื่น
2. ไม่ถูกรบกวนงำโดยความรู้สึกในทางลบต่างๆ	2. บอกไม่ได้ว่า ทำไมตนถึงคิดรู้สึกเช่นนั้น
3. สามารถอ่านภาษา ท่าทางในการสื่อสารได้ดี	3. กล่าวหา โจมตี ตำหนิ ตัดสิน ทำลายขวัญกำลังใจผู้อื่น
4. ชีวิตผ산จากเหตุผล ความเห็นจริง ตระกษความรู้สึกและสามัญสำนึกอย่างได้คูล	4. มุ่งวิเคราะห์ผู้อื่นมากกว่าแสดงความเข้าอกเข้าใจ
5. พึ่งพาตนเองได้ มีความเป็นอิสระด้านการใช้เหตุผลทางจริยธรรม	5. บุ่มบ่ามทึกทักมักคิดแทนเรา เช่น "ผมคิด (เชื่อหรือเดา) ว่า คุณ"
6. สร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดภายในตนเองได้	6. แสดงความไม่เชื่อตรงเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของตน
7. สามารถนำภาวะอารมณ์ของตนกลับคืนสู่ภาวะปกติได้	7. พุดสะท้องความรู้สึกนึกคิดของตนสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง
8. มองโลกในแง่ดี ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรคหรือปัญหา	

⁵³ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, เซาร์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 178.

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ (ต่อ)

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง	ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ
9. สนใจและให้ความสำคัญกับความรูสึกของผู้อื่น 10. ไม่ถูกรบกวนใจด้วยความกลัวหรือความวิตกกังวล 11. สามารถระบุความรู้สึก/ภาวะอารมณ์ทางลบต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองในขณะนั้นได้ 12. รู้สึกเป็นธรรมชาติ เมื่อพูดถึงความรู้สึกนึกคิดต่างๆ 13. ชีวิตไม่ถูกชี้นำโดยอำนาจ ความร่ำรวย เกียรติ ศักดิ์ศรี ตำแหน่ง ชื่อเสียงหรือการได้รับการยอมรับ 14. กล้าเผยความรู้สึกนึกคิดของตนเองออกมา ไม่พยายามสอดแทรกความคิดไว้ในความรู้สึกของตนเอง	8. ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ บางทีก็แสดงปฏิกิริยากับสิ่งเล็กๆ น้อยๆ อย่างเกินเหตุ 9. ขาดสติสัมปชัญญะ สิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำไม่ตรงกัน 10. ผูกใจเจ็บ อาฆาตแค้น ให้อภัยคนไม่ได้ 11. ชอบทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเขาผิด 12. ยัดเยียดความรู้สึกนึกคิดต่างๆ ให้คู่ฟง/คนอื่น 13. เผยความรู้สึกที่แท้จริงที่เกิดขึ้นกับตัวเองไม่ได้ 14. ไม่ใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น 15. พูดออกมาโดยไม่คิดถึงห้วงอกผู้อื่น 16. ยึดมั่นในความคิด ความเชื่อของตนเอง ใจไม่เปิดกว้าง

ที่มา : วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เชาว์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 181-183.

กรมสุขภาพจิต ได้ให้ลักษณะที่บ่งชี้ถึงความเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ลักษณะนิสัย 10 ประการของผู้มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง

ลักษณะนิสัย 10 ประการของผู้มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง	
1. รับรู้อารมณ์ของตนเองมากกว่าโทษผู้อื่นหรือสถานการณ์	"ฉันรู้สึกทนไม่ได้" กับ "นี่เป็นเรื่องเหลวไหล" "ฉันรู้สึกขมขื่น เสียใจ" กับ "คุณเป็นคนไม่ได้เรื่องอย่างมาก" "ฉันรู้สึกกลัว" กับ "คุณขับรถเร็วราวกับคนโง่"
2. สามารถแยกแยะระหว่างความคิดและความรู้สึก	"ฉันรู้สึกคล้ายกับว่า..." "ฉันรู้สึกราวกับว่า..." "ฉันรู้สึกกว่า..." ความรู้สึก "ฉันรู้สึก..."

ตารางที่ 5 ลักษณะนิสัย 10 ประการของผู้มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง (ต่อ)

ลักษณะนิสัย 10 ประการของผู้มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง	
3. มีความรับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนเอง	"ฉันรู้สึกอิจฉา" กับ "คุณทำให้ฉันรู้สึกอิจฉา"
4. ใช้ความรู้สึกเพื่อช่วยการตัดสินใจ	"ฉันรู้สึกอย่างไรถ้าทำสิ่งนี้" กับ "ฉันรู้สึกอย่างไรถ้าฉันไม่ทำ"
5. แสดงความนับถือในความรู้สึกของผู้อื่น	ใช้การถามว่า "คุณรู้สึกอย่างไรถ้าฉันทำสิ่งนี้" กับ "คุณจะรู้สึกอย่างไรถ้าฉันทำสิ่งนี้"
6. รู้สึกว่าถูกกระตุ้นแต่ไม่โกรธ	ใช้สิ่งที่คนอื่นเรียกว่า "ความโกรธ" เพื่อช่วยให้ตนเองมีพลังในการกระทำในทางสร้างสรรค์
7. เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	แสดงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและยอมรับความรู้สึกของผู้อื่น
8. ฝึกการหาคคุณค่าในทางบวกจากอารมณ์ในทางลบ	มักถามตนเองว่า "ฉันรู้สึกอย่างไร" "อะไรจะทำให้ฉันรู้สึกดีขึ้น"
9. ไม่แนะนำ สิ่ง ควบคุม วิพากษ์วิจารณ์ ตัดสิน หรือสั่งสอนผู้อื่น	มีความเข้าใจดีว่าผู้ได้รับการกระทำดังกล่าวจะรู้สึกไม่ดี และหลีกเลี่ยงการกระทำเหล่านั้น
10. หลีกเลี่ยงบุคคลที่ไม่ยอมรับหรือไม่เคารพความรู้สึกของบุคคลอื่น	เลือกในการเกี่ยวข้องกับคนอื่นที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ที่มา : สมทรง สุวรรณเลิศ, **อิคิว : ความฉลาดทางอารมณ์**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, 2550), 21.

เทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

เทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับตนเอง

1. รู้ตัว รู้ตน หมายถึง การรู้ความเป็นไปได้ของตนเอง รวมทั้งความพร้อมในด้านต่างๆ รู้ทั้งจุดเด่นและจุดด้อย รู้เท่าทันอารมณ์ รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกนั้นๆ รู้ว่าผลที่จะตามมาเป็นอย่างไร ประเมินความสามารถตนเองได้ตามความเป็นจริงและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. รู้ทน รู้ควร หมายถึงความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกของตนเอง เช่น จัดการกับความโกรธ ความไม่พอใจ ความหงุดหงิดได้ สามารถควบคุมตนเองให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควรได้ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ใจกว้างสามารถรับฟังความคิดและข้อมูลใหม่ๆ ตลอดจนปรับตัวต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

3. รู้สร้างกำลังใจ หมายถึง การมีแรงบันดาลใจที่จะทำให้เกิดความพยายามในการก้าวสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย มีความตั้งใจที่จะทำให้ดีที่สุดในเรื่องที่รับผิดชอบ เมื่อมีปัญหาที่ไม่ท้อแท้หมดกำลังใจ รู้จักมองโลกในแง่ดีและพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขจนถึงที่สุด⁵⁴

เทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานสำหรับตนเอง

1. รู้ทัน ฝึกรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง บอกกับตัวเองได้ว่าขณะนี้กำลังรู้สึกอย่างไร และรู้ได้ถึง ความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อสัตย์ต่อความรู้สึกของตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของ ตนเองได้ แม้เมื่อผู้อื่นพูดถึง ก็สามารถเปิดใจรับมาพิจารณา เพื่อที่จะหาโอกาสปรับปรุงหรือใช้เป็นข้อ เตือนใจที่จะระมัดระวังการแสดงอารมณ์มากขึ้น

2. รับผิดชอบ เมื่อเกิดความหงุดหงิด ไม่พอใจ ท้อแท้ ให้ฝึกคิดอยู่เสมอว่า อารมณ์ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่เราสร้างขึ้นเองจากการกระตุ้นของปัจจัยภายนอก เพราะฉะนั้นจึงควรรับผิดชอบต่อ อารมณ์ที่เกิดขึ้น และควรหัดแยกแยะ วิเคราะห์สถานการณ์ด้วยเหตุผล ไม่คิดเอาเองด้วยอคติหรือ ประสบการณ์เดิม ๆ ที่มีอยู่ เพราะอาจทำให้การตีความในปัจจุบันผิดพลาดได้

3. จัดการได้ อารมณ์ไม่ดีที่เกิดขึ้นสามารถคลี่คลายสลายให้หมดไปด้วยการรู้เท่าทันและ หาวิธีจัดการที่เหมาะสม เช่น ไม่จ่อมจมอยู่กับอารมณ์นั้น พยายามเบี่ยงเบนความสนใจ โดยหางาน หรือกิจกรรมทำ เพื่อให้ใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น เป็นการสร้างความเพลิดเพลินใจขึ้นมาแทนที่อารมณ์ไม่ ดีที่มีอยู่

4. ใช้ให้เป็นประโยชน์ ฝึกใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิด ให้อารมณ์ช่วยปรับแต่งและปรุง ความคิดให้เป็นไปในทางที่มีประโยชน์ ฝึกคิดในด้านบวกเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ในการทำงาน

5. เต็มใจให้ตนเอง โดยการหัดมองโลกในแงุ่มที่สวยงาม รื่นรมย์ มองหาข้อดีในงานที่ทำ ขึ้นชมด้านดีของเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดอคติและความเครียดในจิตใจ ทำให้ทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุขมากขึ้น

6. ฝึกสมาธิ ด้วยการกำหนดรู้วากาลังทำอะไรอยู่ รู้ว่าปัจจุบันกำลังสุขหรือทุกข์อย่างไร อาจเป็นสมาธิอย่างง่าย ๆ ที่กำหนดจิตใจไว้ที่ลมหายใจเข้าออก การทำสมาธิช่วยให้จิตใจสงบ และมี กำลังใจในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

7. ตั้งใจให้ชัดเจน โปรแกรมจิตใจตนเอง ด้วยการกำหนดว่าต่อไปนี้จะพยายามควบคุม อารมณ์ให้ได้ และตั้งเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงานให้ชัดเจน

⁵⁴ กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง) (คู่มือ,2548), เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2557, 26-27, เข้าถึงได้จาก คลังความรู้ทางวิชาการด้าน สุขภาพจิตและจิตเวช <http://www.klb.dmh.go.th/modules.php?m=technology&gr=&op=detail&researchId=564>

8. เชื้อมั่นในตนเอง จากงานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะมีความสำเร็จในการทำงานและการเรียนมากกว่าคนที่ไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

9. กล้าลองเพื่อรู้ การกล้าที่จะลองทำในสิ่งที่ยากกว่าในระดับที่คิดว่าน่าจะทำได้ จะช่วยเพิ่มความมั่นใจให้ตนเอง และเป็นโอกาสสำคัญที่จะได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้มากยิ่งขึ้น

ฉลาดทางอารมณ์ = ฉลาดคิด + ฉลาดพูด + ฉลาดทำ

ฉลาดคิด ---> ควบคุมความคิดได้ คิดในทางที่ดี คิดในทางสร้างสรรค์

ฉลาดพูด ---> เลือกพูดแต่สิ่งที่ดี มีประโยชน์ หลีกเลี่ยงคำพูดที่จะทำให้ตนเองและบุคคลอื่นเดือดร้อน ฉลาดทำ ---> "ทำเป็น" ไม่ใช่แค่ "ทำได้" มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ⁵⁵

ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะการบริหารที่หลากหลาย ผู้บริหารจะต้องมีทั้งความรู้ มีทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับการบริหารงาน นักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการทำงานดังนี้

แคทซ์ (Katz) ได้ทำการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของผู้บริหารโดยใช้วิธีการ Three Skills Method พบว่าผู้บริหารจะทำหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นเทคนิคที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีประกอบด้วย

1.1 ทักษะด้านการวางแผน (planning skills)

1.2 ทักษะด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร (management and organization skills)

1.3 ทักษะด้านการจัดการและการจัดการองค์การ (management and organization skills)

2. ทักษะด้านมนุษย (human skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิก ซึ่งทักษะ

⁵⁵ กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง) (คู่มือ, 2548), เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2557, 20-21, เข้าถึงได้จาก คลังความรู้ทางวิชาการด้านสุขภาพจิต และจิตเวช <http://www.klb.dmh.go.th/modules.php?m=technology&gr=&op=detail&researchId=564>

มนุษย์จะช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับบุคคลทั้งรายบุคคลและกลุ่มบุคคล หรือทีมงานภายในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skill) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจภาพรวมของหน่วยงาน เข้าใจลักษณะการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยของตนกับหน่วยงานอื่น

แคทซ์ (Katz) ได้เสนอว่าทักษะทั้ง 3 ด้านนี้จะมีมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามระดับของผู้บริหาร โดยผู้บริหารระดับสูงนั้นเป็นตำแหน่งที่มีวัตถุประสงค์ในการตัดสินใจอนาคตขององค์กร จึงต้องมีทักษะด้านมโนภาพมากกว่าผู้บริหารในระดับกลางและระดับล่าง ส่วนผู้บริหารระดับกลางนั้นทำหน้าที่ผู้ประสานงานนโยบายของหน่วยเหนือไปสู่การปฏิบัติงาน ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ปฏิบัติงาน จึงต้องใช้ทักษะด้านมนุษยศาสตร์มากกว่าด้านอื่น สุดท้ายผู้บริหารระดับกลางและผู้ปฏิบัติงาน จะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคมากกว่าผู้บริหารในระดับที่อยู่สูงขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยงาน⁵⁶

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้บริหาร พบว่านอกจากความฉลาดทางสติปัญญาแล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารที่มีทักษะและความฉลาดระดับสูง แต่กลับประสบความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสติปัญญาเป็นเรื่องของความรู้ความจำ แต่จะไม่ได้กล่าวถึงอารมณ์และมนุษยสัมพันธ์ การบริหารงานต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ ด้วย อาทิเช่น การมีทักษะทางสังคม ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การรับรู้อารมณ์ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ความเครียดของตนเองและการจูงใจตนเอง การทำงานเป็นทีม สิ่งต่างๆเหล่านี้รวมเรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น อาจมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ซึ่งคนที่มีความฉลาดทางสติปัญญาไม่จำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีเสมอไป⁵⁷ ความเป็นผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ก็จะเป็นผู้ที่มีอารมณ์ผสมกับความฉลาดทางปัญญา โดยตระหนักถึงความรู้สึกที่ดีและความต้องการของผู้อื่น

⁵⁶ Robert L. Katz, "Skill of Effective Administrator", Harvard Business Review 33 (January - February 1955) : 33-42.

⁵⁷ วัลลภ อินทสุต, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 303-304

อีกทั้งยังทำให้เข้าใจและรู้จักตนเองควบคุมตนเองได้ ทำให้เกิดการตัดสินใจที่มีประโยชน์ และการบริหารจัดการที่มีเกียรติและเกื้อหนุนกัน เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่มลดการนินทา ก้าวร้าว และความไม่ยืดหยุ่นในการทำงาน⁵⁸ โกลแมน (Goleman) เชื่อว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลโดยตรงต่อการยกระดับความสามารถของบริษัทและผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้มีประสิทธิภาพแก่พนักงานในบริษัท และเพื่อนำเสนอองค์กรนั้นๆ ต่อสาธารณชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป เพราะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ดังนั้นการมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงก็สามารถช่วยให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรมีสูงขึ้นไปด้วย และนำไปสู่การมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังระบุอีกว่า ในแต่ละงานนั้นจำเป็นต้องมีลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จมากที่สุด⁵⁹

การนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดและบริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาการศึกษาสายสามัญหรือสายอาชีพต่างก็ต้องการนิเทศเป็นหลักของการจัดกิจกรรมบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การนิเทศจึงเป็นกระบวนการของการศึกษา ที่มุ่งส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศก็ต้องการความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่างๆในการนิเทศ ต้องการการสนับสนุน ต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขณะเดียวกันผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ต้องการขวัญและกำลังใจ และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหารเช่นกัน⁶⁰

⁵⁸ อริยะ สุพรรณเกษัช, พัฒนา E.Q. ด้วยเสียงเพลง, (กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2543), 6-7.

⁵⁹ Daniel Goleman, อัจฉริยะใน ซัยเสกฐ์ พรหมศรี, E.Q.ที่คุณควรมี, (กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2548), 75-77.

⁶⁰ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การนิเทศการสอน (กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2548), ม.ป.น.

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

กู๊ด (Good) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศ ที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการคัดเลือกแบบและปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยในการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์การสอน ปรับปรุงวิธีสอนและช่วยในการประเมินผลการเรียนการสอน⁶¹

แฮร์ริส (Harris) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือ การที่บุคคลากรภายในโรงเรียนได้กระทำต่อบุคคลหรือสิ่งใดหนึ่ง โดยมีจุดประสงค์ให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน⁶²

ดูล (Dull) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินงานหลายๆ อย่างของนักการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการสอนของครู⁶³

วัชรา เล่าเรียนดี กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้รับนิเทศ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพ การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียน⁶⁴

สุวรรณา ชิตสุกานต์ ได้ให้ความหมายของการนิเทศว่า เป็นการให้คำแนะนำ การสนับสนุน การช่วยเหลือ และติดตามการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ⁶⁵

กรองทอง จิระเดชากุล ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียน

⁶¹ Carter V. Good, Dictionary of Education, 3rd ed. (New York : McGraw - Hill book Co., 1973), 539.

⁶² Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education, 2nd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : prentice - Hall Inc., 1985), 10-11.

⁶³ Lloyd W. Dull, Supervision : school leadership handbookr (Ohio, Charles E. Merrill Publishing Co., 1981) 5.

⁶⁴ วัชรา เล่าเรียนดี, การนิเทศการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ, พิมพ์ครั้งที่ 3, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), 43.

⁶⁵ สุวรรณา โชติกานต์, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2547), 6.

ทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพหรือ การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในสถานศึกษานั้นในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน⁶⁶

พัชรี ศานติอาวรรณ กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือ กระบวนการทำงาน ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้ครู สามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร การนิเทศภายในโรงเรียนมีความมุ่งหมายเพื่อช่วยครูให้มีความเจริญงอกงามในวิชาชีพ ของตน บรรลุถึงขีดสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน กล่าวคือพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรใช้หลักสูตร เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล และสิ่ง อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเรียนการสอน⁶⁷

กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon) ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครูการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การนิเทศภายในโรงเรียนว่าจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูทำให้นักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้ที่นักเรียนรับผลประโยชน์จากการสอนของครู⁶⁸

⁶⁶ กรองทอง จิตรเดชากุล, คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : ธารักษ์, 2550),4.

⁶⁷ พัทรี ศานติอาวรรณ, สภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावาง อำเภอมะออย จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.2552),12.

⁶⁸ Carl D. Glickman, Gordon, Stephen P., and Ross-Gordon, Jovita M. Supervision and Curriculum Development: Instructional Leadership: A Developmental Approach. 7th Ed. (Boston: Allyn & Bacon).6.

จากความหมายข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ การช่วยเหลือ แนะนำ ให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ร่วมดำเนินการ ควบคุมการดำเนินการนิเทศ สนับสนุน ภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

มีนักวิชาการได้กล่าวจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

สังัด อุทรานันท์ กล่าวถึงการนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคน คือ การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนางาน งานนิเทศนั้นมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้การนิเทศที่ดีขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางานสอนให้ดีขึ้นนั่นเอง
3. เพื่อสร้างการประชาสัมพันธ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน โดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้เสนอแนะและผู้รับฟัง ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือจับผิด
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานร่วมกันและพัฒนา เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจแล้ว การนิเทศการสอนก็ย่อมไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย⁶⁹

กรองทอง จิรเดชากุล ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายทั่วไปของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้
2. เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
3. เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ และสื่อการเรียนรู้อย่างตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีจัดการเรียนรู้
4. เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ⁷⁰

⁶⁹ สังัด อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม 2530), 16.

⁷⁰ กรองทอง จิรเดชากุล, คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด, 2550), 3.

จันทรานี สวงวนนาม กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศนั้น

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา⁷¹

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่⁷²

มาร์คและคณะ (Mark and others) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศนั้น

1. ช่วยให้ผู้สอนเห็นเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น และทราบถึงบทบาทของผู้นิเทศ เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
2. ช่วยเหลือครูให้มองเห็นปัญหาและความต้องการของผู้เรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงในโรงเรียนและกิจกรรมต่างๆ โดยใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นหมู่คณะ และสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
4. สร้างขวัญกำลังใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
5. กำหนดงานให้ครูแต่ละคนอย่างเหมาะสม ซึ่งงานนั้นควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความสามารถของตนเอง
6. ช่วยครูในการพัฒนาความสามารถในการสอนให้ดีขึ้น
7. ช่วยครูใหม่ให้สามารถทำงานเข้ากับระบบของโรงเรียนได้
8. ใช้ในการประเมินผลการทำงานของครู

⁷¹ จันทรานี สวงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา : Theory and practice in educational institution, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นนทบุรี : บุ๊ค พอยท์, 2553), 155.

⁷² ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การนิเทศการสอน (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2548), 20.

9. ช่วยเหลือครูในการหาสาเหตุ แก้ปัญหา และอุปสรรคในการเรียนของนักเรียน
10. ทำให้ชุมชนเข้าใจแผนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน
11. ช่วยปกป้องครูให้พ้นจากข้อร้องเรียนที่ไม่มีเหตุผล ไม่ยุติธรรม และการวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ ที่ไม่เป็นธรรม⁷³

กวิน (Gwynn) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจนักเรียนดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน
3. เพื่อช่วยครูในการจัดหาและเลือกอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
4. ช่วยให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ ความสามารถพิเศษและประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียน
6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
7. กระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานตนเอง
8. ช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จ มีความอบอุ่นใจ ปลอดภัย และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตร เพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตร ให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและเด็ก⁷⁴

ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นมากมาย ทั้งด้านสภาพของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากครูผู้สอนมีความแตกต่างกันทั้งด้านของความรู้ ความสามารถใน

⁷³Mark James R., Stoop Emery, and Stoop Joyce King, Handbook of Educational Supervision : A Guide for the practitioner (Boston : Ally and Bacon, 1973), 93.

⁷⁴ Gwynn, J. Minor. Theory and practice of supervision , (New York : Dodd, Mead, 1961),2-3 .

การปฏิบัติงาน การนิเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

อัญชลี โปธิ์ทอง ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาทุกระดับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้รับผิดชอบทางการศึกษา และเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แม้ว่าจะมีครูที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่ระบบการศึกษา ก็ยังมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้อื่นเข้ามาช่วยเหลือแนะนำ การนิเทศการศึกษาจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาได้ การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาด้วยเหตุผลที่ว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (social change) เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจากสังคมเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม การปรับหลักสูตร การปรับวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูต้องติดตามให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงต้องนำการนิเทศเข้ามาช่วยทางด้านมาตรฐานการศึกษา (standardization) ต้องอาศัยผู้อำนวยการ ผู้มีความรู้ ความสามารถ ช่วยนิเทศให้ความรู้แก่ครูประจำการให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย⁷⁵

หลักการนิเทศ

นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

ฟรานเซท (Franseth) ได้เสนอหลักการนิเทศไว้ 4 ประการ คือ

1. การนิเทศการศึกษาจะให้ผลอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และอยู่บนจุดหมายที่แน่นอน ซึ่งได้พิจารณาตกลงร่วมกันโดยคณะครูและผู้บริหารนิเทศ

2. การนิเทศการศึกษามีความหมายสำหรับครูก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อผู้บริหารนิเทศโดยตรง คือ จะต้องให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาว่าจะให้ผู้บริหารนิเทศช่วยเหลือในเรื่องใด จึงจะเป็นที่ต้องการของเขา

3. การนิเทศการศึกษาที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ยั่วยุและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู และจะต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

⁷⁵ อัญชลี โปธิ์ทอง, "การนิเทศการศึกษา Educational Supervision" (เอกสารประกอบการเรียนการสอน รายวิชานิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.), 69-70.

4. การนิเทศการศึกษาจะให้ได้ผลควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์⁷⁶

เซอร์จิโอแวนนี และสตาแรท (Sergiovanni and Starratt) กล่าวว่าหลักการนิเทศมีดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอน และการดำเนินงาน รวมทั้งการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

2. การนิเทศการศึกษาและการบริหารมีความสัมพันธ์กัน

3. การนิเทศการศึกษาที่ดีควรอยู่บนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเป็นประชาธิปไตย

4. การนิเทศการศึกษาสามารถใช้วิธีการศึกษา ปรับปรุง และประเมินผล เมื่อไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้

5. การนิเทศการศึกษาที่ดีควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีการวางแผน มีการประสานความร่วมมือและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. การนิเทศที่ดีต้องเป็นวิชาชีพ⁷⁷

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ กล่าวว่าผู้นิเทศต้องหลักการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติ ขณะทำการนิเทศ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีดังนี้

1. ควรมีการบริหารเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. ต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. เป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีการแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร

5. เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

⁷⁶ J. Franseth, Supervision and Leadership (New York : Row Paterson, 1961), 23-28

⁷⁷ Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, Supervision Human Perspectives (New York : McGraw-Hall Book, 1988), 29-30.

6. เป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. เป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจว่าเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถพัฒนาได้⁷⁸

ชาญชัย อาจินสมมาตร ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. นิเทศการศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับการบริหาร การบริหารนอกจากจะให้บริการในสิ่งต่างๆ แล้วยังจัดให้มีอาคารและเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือส่วนหนึ่งของสภาพการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงสถานการณ์ดังกล่าว "ถึงแม้ว่าการนิเทศการศึกษาจะเป็นงานที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายการบริหาร แต่ถือกันว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายใต้ความรับผิดชอบของการบริหาร" เป็นที่เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งว่าการนิเทศการศึกษากับการบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การบริหารและการนิเทศการศึกษาที่ตรงหน้าเหมือนกันคือ การสร้างสรรคสภาพที่เหมาะสมสำหรับกระบวนการศึกษาและคงไว้ซึ่งระดับความมีประสิทธิภาพของสิ่งดังกล่าว ในกระบวนการทั้งสองนี้ถือว่าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ การบริหารทำให้เกิดสภาพการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษาในสถานการณ์ดังกล่าวแล้วประเมินผลตีผลเสีย จากนั้นหาวิธีปรับปรุงในสิ่งดังกล่าว

2. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา หมายความว่า นโยบาย แผน ค่านิยม ความหมายของการนิเทศการศึกษาควรถูกกำหนดโดยแนวปรัชญาหรือวิถีชีวิตในสังคม ซึ่งเราจะให้การศึกษากับบุคคลในสังคมนั้น จุดหมาย เป้าหมาย นโยบายและแผนจะถูกตรวจสอบอย่างพิถีพิถันเพื่อแสดงถึงคุณภาพ ความสำคัญ และความเพียงพอ จะต้องมีการตีค่า จุดมุ่งหมายและเป้าหมาย โดยอาศัยความต้องการ อุดมการณ์และความพึงพอใจของชุมชน สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยกระบวนการวิวัฒนาการของโลก และความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ในขณะที่เราใช้วิธีการทางปรัชญา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้กระบวนการทางตรรกวิทยาและความคิดอย่างพิถีพิถัน เพราะเป็นงานยากพอสมควรและจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนมาแล้ว จึงจะได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง สมบูรณ์และมีเหตุผล

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ กิจกรรม แผน วิธีการและเทคนิคต่างๆ ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานเจตคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์

⁷⁸ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, "การจัดและบริหารงานวิชาการ Academic Management and Administration" (เอกสารประกอบการเรียนการสอน รายวิชาการจัดและบริหารงานวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.), 185-186.

4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย
5. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์
6. การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า หมายความว่า การนิเทศการศึกษานั้น ควรเล็งไปที่การส่งเสริมความเจริญของงามของนักเรียนและครู และให้เขาได้ปรับปรุงสังคมอีกต่อหนึ่ง
7. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพ คือ ต้องมีการประเมินผลตนเองอยู่เสมอ ในด้านเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ยังควรประเมินแผนวิธีการและบุคลากร เพื่อที่จะได้พัฒนามาตรฐานและความรู้พิเศษ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ การประเมินผลใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการพยากรณ์และการพัฒนาเท่านั้น⁷⁹

กระบวนการนิเทศ

กระบวนการนิเทศนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นในการจัดการนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ และจะต้องมีขั้นตอน กระบวนการที่ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนนั้น ได้มีนักการศึกษาได้ให้ทัศนะไว้หลายท่าน ดังนี้

แฮร์ริส (Harris) เสนอว่า กระบวนการนิเทศ 6 ขั้นตอน

1. การประเมินสภาพการทำงาน (assessing) เป็นการศึกษาสภาพต่างๆ ในปัจจุบัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลที่กำหนดถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญ
3. การออกแบบวิธีงาน (designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การจัดสรรทรัพยากร (allocating resources) เป็นกระบวนการแบ่ง และกำหนดทรัพยากรต่างๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
5. การประสานงาน (co-ordination) เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับ คน เวลา วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ

⁷⁹ ชาญชัย อาจินสมาจาร, การนิเทศการสอนแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2547), 56-65.

6. การชี้แนะในการทำงาน (directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติเพื่อให้ เกิดสภาพที่เหมาะสม อันจะสามารถบรรลุผลในการเปลี่ยนแปลง⁸⁰

สังกัด อุทรานันท์ แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning-P) เป็นไปตามที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการ นิเทศประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาตามความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้ง วางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I) เป็นขั้นตอนการให้ความรู้ เพื่อให้เข้าใจถึง สิ่งที่จะดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเรื่องใด อย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการ ดำเนินการอย่างไร จะทำอะไรให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งขั้นตอนที่มีความจำเป็นทุกครั้ง สำหรับการ เริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ทุกเรื่องที่มีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึง ขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3. การปฏิบัติกรนิเทศ (Doing-D) ประกอบด้วยกรปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงาน ของผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ และการปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ

4. การสร้างเสริมกำลังใจในการนิเทศ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอนการเสริมแรงของ ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถ ดำเนินไปพร้อมๆ กับผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นแล้วก็ได้

5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผล การดำเนินงานที่ผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล สมควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการ ปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้ง ในกรณีที่ผลงานที่ยังไม่ ถึงขั้นน่าพอใจ หรือให้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมด ในกรณีที่ดำเนินงานไม่ได้ผล แต่ ถ้าประเมินผลแล้วประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และต้องการจะดำเนินการนิเทศต่อไปก็สามารถทำได้เลย ไม่ต้องให้ความรู้ในเรื่องที่ปฏิบัติอีก การดำเนินการนิเทศตามกระบวนการจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่ หยุดยั้งจนกว่าจะบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ หรือสามารถพัฒนาผู้รับการนิเทศได้ตามที่ต้องการ หากบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้วต้องการหยุดกระบวนการทำงาน ก็ถือว่าการนิเทศในเรื่องนั้น

⁸⁰ Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education, 3rd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hill Inc., 1985), 14-15.

ได้สิ้นสุดลง ถ้าหากมีการเริ่มปฏิบัติเรื่องใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ต้องเริ่มตามกระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอนดังกล่าวต่อไป⁸¹

บอยันและโคปแลนด์ (Boyan and Copeland) กล่าวว่ากระบวนการนิเทศ (Instructional supervision process) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก โดยที่ทุกขั้นตอนนั้นจะมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู

ตอนที่ 1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (re-observation conference)

ขั้นที่ 1 จำกัดความพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นความกังวลห่วงใยของครู

ขั้นที่ 2 ตัดสินใจเลือกหาที่จะได้มาซึ่งการวัดพฤติกรรมการสอน โดยวัดจากพื้นฐานครั้งแรก (base rate) หรือโดยการวัดพฤติกรรมการสอนโดยการตั้งมาตรฐานของระดับความสามารถในการสอนเอาไว้ (performance criterion)

ขั้นที่ 3 เลือกเครื่องมือหรือสร้างเครื่องมือสำหรับการสอนเอาไว้ (performance criterion)

ตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (observation)

ขั้นที่ 4 สังเกตพฤติกรรมการสอนที่เฉพาะเจาะจง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การสอน (analysis)

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 6 ชี้ระบุถึงพฤติกรรมการสอนที่ต้องการเก็บรักษาเอาไว้ หรือพฤติกรรมการสอนที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (post observation conference)

ขั้นที่ 7 ให้ข้อมูลป้อนกลับจากผลของการวิเคราะห์

ขั้นที่ 8 พิจารณาเลือกยุทธวิธี

ใน 8 ขั้นนี้ เมื่อประกอบเข้าด้วยกันแล้วเป็นกระบวนการของการนิเทศการสอน ที่แต่ละขั้นในกระบวนการจะมีความต่อเนื่องกัน เช่นในขั้นที่ 1 ที่ 2 และที่ 3 จะต้องจัดทำก่อนขั้นที่ 4 และขั้นที่ 4 จะต้องจัดทำก่อนขั้นที่ 5 แล้วทำต่อเนื่องกันไปจนครบ 8 ขั้น ในแต่ละตอนแต่ละขั้น

⁸¹ สัจด์ อุทรานันท์, การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530), 84-88.

ครูและผู้นิเทศจะทำงานร่วมกันไปในเกือบทุกชั้น ในบางโอกาสผู้นิเทศจะทำงานตามลำพัง โดยเฉพาะในชั้นที่ 5 และชั้นที่ 6⁸²

วัชรา เล่าเรียนดี ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศไว้ดังนี้

1. ประชุมวางแผนการสังเกตการสอน กำหนดเรื่อง ประเด็นที่จะสังเกต และวิธีการสังเกต

2. สังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานตามที่ได้วางแผนไว้ ควรใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่างๆ จะเหมาะสมกว่าวิธีสังเกตเชิงปริมาณ

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสังเกตและทบทวนประเด็นที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไป

4. ควรมีการประเมินผลการนิเทศทั้งตัวผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผลที่เกิดกับผู้เรียนเผยแพร่ผลสำเร็จของการนิเทศให้ครูอื่นๆ ได้ทราบเพื่อจูงใจให้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป⁸³

โวลส์และโลเวล ได้เสนอความรู้ที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีก่อนที่จะดำเนินการนิเทศครูไว้ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับตัวครูที่จะไปนิเทศ ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ วุฒิภาวะ เจตคติ และการรับรู้ตนเอง เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงลักษณะของครูที่จะทำการนิเทศ

2. สภาพสังคมและจิตวิทยาเกี่ยวกับการนิเทศ ได้แก่ บรรยากาศในองค์การ ความคาดหวังของการบริหาร การให้รางวัลและผลตอบแทน เวลาสำหรับการนิเทศ การกำหนดทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการนิเทศ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ การสนับสนุนของผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศการศึกษา

3. ความรู้เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์ หรือผู้ทำหน้าที่นิเทศ ลักษณะของศึกษานิเทศก์ก็เป็นเรื่องที่สำคัญมากอีกเรื่องหนึ่ง ศึกษานิเทศก์จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับงานของตน มีทักษะในการทำงาน จะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถแก้ปัญหาและช่วยเหลือครูในการพัฒนาการเรียนการสอน

⁸² Norman J. Boyan and Willis D. Copeland, Instructional supervision training program (Columbus, Ohio : Charles E. Merrill Publisher, 1978), 4-6.

⁸³ วัชรา เล่าเรียนดี, การนิเทศการสอน (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2550), 112.

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศ ได้แก่ ทฤษฎีการสื่อความหมาย ทฤษฎีจูงใจ ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีสู่สภาพจิต ทฤษฎีการเรียนการสอน ทฤษฎีพัฒนาการกลุ่ม และทฤษฎีองค์การ ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นิเทศนั้นมีความเข้าใจและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง⁸⁴

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในงานการนิเทศการศึกษา การนิเทศจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของผู้บริหาร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

กลิคแมน (Glickman) กล่าวว่า ผู้นิเทศมีหน้าที่ในทางการศึกษาที่จะช่วยให้ครูได้ประเมิน และปรับเปลี่ยนการสอนของพวกเขาในการวางแผนแต่ละงาน นักนิเทศจะต้องวางแผนเพื่อหาวิธีการที่จะทำให้ครูได้เกิดความสำนึกในพลังอำนาจของอาชีพที่จะสอนให้นักเรียนได้ประสบผลสำเร็จได้ งานเหล่านี้ของผู้นิเทศจะมีผลต่อการพัฒนาครู โดยแบ่งเป็นงานกล่าวคือ

1. การช่วยเหลือครูโดยตรง (direct assistance) เป็นงานเกี่ยวกับการใช้ยุทธวิธีในการช่วยเหลือครูหลายๆ วิธี และเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างผู้นิเทศและครู เช่น การสังเกตการสอนมีการให้คำแนะนำ และข้อมูลย้อนกลับแก่ครูช่วยในการปรับปรุงการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การนิเทศการศึกษา การให้ความช่วยเหลืออาจจะไม่เกิดประสิทธิภาพจากการช่วยเหลือหากว่าผู้ขอรับการช่วยเหลือนั้นไม่เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศ การเสนอให้ความช่วยเหลืออาจทำให้เกิดความไม่พอใจ และส่งผลให้ประสิทธิภาพของการบวกรการช่วยเหลือตกต่ำลงด้วย นอกจากนี้การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเพื่อช่วยให้ครูช่วยเหลือตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสัมพันธ์อันดี ในการช่วยครูให้ปรับปรุงการสอนรวมทั้งการให้ความห่วงใย ช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวทางการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงนั้นเพื่อให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon & Ross Gordon) ได้เสนอรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงอื่นๆ อีก 6 รูปแบบ ดังนี้

1.1 การสาธิตการสอน (demonstration teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญสาธิตเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ

1.2 การเข้าไปร่วมสอนด้วย (co-teaching) โดยผู้นิเทศหรือครูที่เชี่ยวชาญช่วยซึ่งกันและกัน ในการวางแผนการสอน ดำเนินการสอน และประเมินผลการสอน

⁸⁴ Kimball Wiles and John T. Lovell, Supervision for better schools Publisher (Englewood Cliffs : N.J. prentice-Hall, 1983), 13-15.

1.3 การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่อ อุปกรณ์การสอนต่างๆให้ครู (assisting with resource and materials) โดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียนและผู้เรียน

1.4 การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (assisting with student assessment)

1.5 การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่ครูให้การเคารพนับถือ เป็นผู้ที่ทำให้เกียรติครูมีความจริงใจที่จะร่วมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้รับกับผู้ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาด

1.6 การเฝ้าติดตาม (Mentoring) หัวใจของการเฝ้าติดตามคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้ถูกนิเทศ ในโรงเรียนการเฝ้าติดตามเป็นการช่วยเหลือโดยตรงอาจได้มาจากการที่มอบหมายให้ครูที่ให้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ การสาธิตการสอน การสอนร่วมกันและอื่นๆ การสื่อสารที่ดีของครู การสังเกตการณ์สอนที่มีคุณภาพ การให้ข้อมูลป้อนกลับหลังนิเทศการสอน และการร่วมมือปรายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ภายใต้การดำเนินการนิเทศแบบคลินิกและการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถทำให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่าการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญของการดำเนินการคือ

1. การวางแผนร่วมกับครูในการให้ความช่วยเหลือ
2. ไปมีส่วนร่วมกับครูเพื่อช่วยเหลือ
3. สรุปผลการช่วยเหลือพร้อมวางแผนประชุมตรวจสอบความช่วยเหลือร่วมกับครู
4. การประชุมวิเคราะห์ผลการช่วยเหลือร่วมกับครู

5. ประชุมสรุปและวิเคราะห์กระบวนการช่วยเหลือครูในทุกขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของกระบวนการ จากที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศที่มีต่อครูผู้สอน เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน หากครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน แต่ขาดการเหลียวแลหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือแล้ว ย่อมส่งผลไปถึงคุณภาพการศึกษาของนักเรียน⁸⁵

⁸⁵ Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, and Javita M. Ross - Gordon, J.M. Supervision and Supervision and Curriculum Development. (Boston: Allyn & Bacon, 2007).311-312.

2. งานพัฒนากลุ่ม (group development) เป็นงานเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน โดยมีจัดการประชุมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียน รวมทั้งทักษะต่างๆ ฝึกการทำงานเป็นทีม ทำให้ครูมีความใกล้ชิดกัน ผู้บริหารจะต้องพิจารณาบทบาท ของสมาชิกก่อนดำเนินการ คือการหาคำตอบว่ามีพฤติกรรมใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความพร้อมของสมาชิกแต่ละคนและสมาชิกแต่ละคนเหล่านี้ได้แสดงบทบาทของตนมาแล้วมากน้อยเพียงใด มีบทบาทอะไรบ้างที่เกิดขึ้นมาแล้วและที่ยังขาดอยู่ โดยตระหนักว่าบทบาทที่เน้นงานและเน้นตัวบุคคลคือหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติกลุ่มที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่ม ผู้นำควรมีบุคลิกลักษณะความเป็นมืออาชีพโดยธรรมชาติ ผู้บริหารควรรู้จักประกอบในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จมีวิธีเลือกวิธีการสำหรับการตัดสินใจของกลุ่มอย่างชัดเจน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ใช้ความแตกต่างของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนเลือกรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้กับกลุ่มได้ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้⁸⁶ ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมนั้นเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ ให้กับสมาชิกภายในองค์กร และช่วยสมาชิกเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ หรือทักษะการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างเป้าหมายของกลุ่มด้วยกัน⁸⁷

3. งานพัฒนาวิชาชีพ (professional development) เป็นงานที่มุ่งส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ด้านวิชาการ วิธีการทำงาน และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น การพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะทำให้ครูมีศักยภาพในการทำงาน และปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงการสอนและการทำงานของครูให้ส่งผลไปสู่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ จะเกี่ยวข้องกัสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และระดับความคิดเชิงนามธรรมของครู เพราะครูมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเอาใจใส่ต่อกิจกรรม การได้รับข้อมูลของครูแต่ละคนส่งผลต่อการพิจารณาถึงผลกระทบต่อการประสบการณ์ของครูจึงช่วยให้เลือกกิจกรรมได้

⁸⁶ Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, and Javita M. Ross - Gordon, Supervision of Instruction : A Developmental Approach, 3rd ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1995),8.

⁸⁷ Thomas J. Sergiovanni, Handbook for Effective Department Leadership (Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc., 1991), 15-16.

เหมาะสมกับครูมากยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ มีดังนี้

- 3.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 3.2 มีการวางแผนระยะยาว
- 3.3 หลอมรวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายของสถานศึกษา
- 3.4 การฝึกแนวคิดเชิงรูปธรรม
- 3.5 การปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มย่อย
- 3.6 การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยกลุ่มเพื่อนครู
- 3.7 การฝึกทักษะให้มีลักษณะที่คงทนและเป็นทักษะเฉพาะ
- 3.8 ฝึกทักษะที่ใช้ในการพัฒนา เช่น การทดลอง การสาธิต และการให้ข้อมูล
- 3.9 การทดลอง กระตุ้น การเสริมแรง
- 3.10 การมีส่วนร่วมของผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ
- 3.11 ปลุกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร

4. งานพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) หลักสูตรตามทัศนะของ กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน หมายถึง เนื้อหาของการสอน คู่มือการสอน หนังสือและอุปกรณ์การสอน ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดต้องมีลักษณะ ดังนี้

- 4.1 เป็นชุด คือ ลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ (Sequence)
- 4.2 มีความต่อเนื่อง คือความยาวนานของช่วงเวลาของประสบการณ์ (Continuity)
- 4.3 มีขอบเขต คือ กรอบของประสบการณ์การเรียนรู้ (Scope)
- 4.4 มีความสมดุล คือระดับของความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างหัวเรื่อง (Balance)⁸⁸ งานพัฒนาหลักสูตร เป็นงานที่เกี่ยวกับการพิจารณาทบทวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน เลือกรื้อเนื้อหา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยการดำเนินงานนั้นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน เพราะหลักสูตรนั้นถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา⁸⁹ การพัฒนาหลักสูตรยังหมายถึงการ

⁸⁸ Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, and Javita M. Ross – Gordon, Supervision and Supervision and Curriculum Development. (Boston: Allyn and Bacon, 2007).11.

⁸⁹ Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, and Javita M. Ross - Gordon, Supervision of Instruction : A Developmental Approach, 3rd ed. (Boston : Allyn and Bacon, 1995),8.

สร้างปรับขยายหลักสูตรที่จะนำมาใช้ในโรงเรียนให้เหมาะสมกับบุคลากร สถานที่ กำหนดมาตรฐาน สร้างคู่มือการใช้หลักสูตร ตลอดจนการทำประมวลการสอนและโครงการสอนวิชาต่างๆ การกิจกรรม นั้นต้องเอื้อต่อความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคล⁹⁰

5. งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) การศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และแสวงหาแนวทางการพัฒนาและแก้ไขงานสอน เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในการแก้ไข ปรับปรุงการเรียนการสอน หรือปัญหาต่างๆ ในห้องเรียน โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์⁹¹ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

5.1 ค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

5.2 วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดชนิดของข้อมูลที่ต้องการ วิธีการรวบรวมข้อมูล และแหล่งหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4 ประเมินผล วิเคราะห์แปลผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายและจุดประสงค์

5.5 สรุป อภิปรายผล

คำแนะนำสำหรับการช่วยเหลือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนการทำงานกับโรงเรียน โดยการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนำไปสู่การแนะนำเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพของการวิจัยของครู ลำดับแรก เป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องได้รับการเตรียมพร้อมขั้นพื้นฐานในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ขณะนี้เราจะไม่พูดถึงการทำให้ครูกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ตรงกันข้าม ครูควรจะได้รับการแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายๆแบบทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งครูยังจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการทบทวนและการเขียนสรุปข้อมูลด้วย ลำดับที่สอง ต้องไม่มีครูหรือนักเรียนอยู่ในความเสี่ยงด้านวิชาการ ด้านสังคมและความเสี่ยงด้านอารมณ์ สภาการจัดการโรงเรียนควรจะกำหนดข้อแนะนำ ด้านจริยธรรมสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติ ตลอดจนกระบวนการในการทบทวนข้อเสนอของการวิจัยเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นไปตามข้อแนะนำ ลำดับที่สาม ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีแหล่งข้อมูลแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่สุดสำหรับครู คือเวลาในการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการปฏิบัติตามแผนงาน ลำดับ

⁹⁰ Ben M. Harris, *Supervisory Behavior in Education*, 3rd ed. (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc, 1985), 289.

⁹¹ Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, and Javita M. Ross - Gordon, *Supervision of Instruction : A Developmental Approach*, 8.

สุดท้ายครูต้องได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติในกลุ่มโรงเรียน หรือแม้แต่แลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับครูจากโรงเรียนอื่น การแลกเปลี่ยนการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนให้การรับรู้แก่ครู คือรากฐานสำหรับการสะท้อนกลับในกลุ่มครู และทำให้ครูได้แนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาการสอนของพวกเขาในชั้นเรียนและในโรงเรียน⁹²

แฮร์ริส (Harris) กล่าวถึงงานของผู้นิเทศเอาไว้ 9 อย่าง คือ

1. การพัฒนาหลักสูตร (developing curriculum) การออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตร โดยใช้วิธีการสอนแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลากร และสถานที่ มีการจัดทำคู่มือการใช้ และกำหนดมาตรฐานเพื่อพัฒนาแผนการสอนต่อไป

2. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (providing materials) ตรวจ จัดหา คัดเลือกวัสดุอุปกรณ์การสอนที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การจัดหาบุคลากร (providing staff for instruction) โดยทำการคัดเลือก สรรหามอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมทั้งความรู้และความสามารถ

4. การจัดระบบการสอน (organizing for instruction) จัดทำแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เวลา อาคารสถานที่ เพื่อให้เหมาะสมกับการนำหลักสูตรไปใช้

5. การบริการพิเศษแก่นักเรียน (relating special public services) การบริการต่างๆ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน

6. การจัดอบรมครูประจำการ (arranging for in-service education) การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาการให้แก่ครูประจำการ

7. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (developing public relations) แจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษาให้ชุมชนทราบ ให้ความร่วมมือ และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนชุมชน

8. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก (providing facilities for instruction) จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอน รวมทั้งการจัดอาคารเรียน และเครื่องใช้ต่างๆ ให้เหมาะสม

9. การประเมินผลการเรียนการสอน (evaluating instruction) วางแผนจัดระบบการประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนสอนให้ดียิ่งขึ้น⁹³

⁹² Glickman, C. D.; Gordon, S.P.; & Ross-Gordon, J.M. Supervision and Supervision and Curriculum Development. (Boston: Allyn & Bacon. 2007). 405-420.

⁹³ Ben M. Harris, Supervisory Behavior in Education, 289-290.

ลูซิโอและแม็คเนล (Lucio and McNeil) ได้กล่าวไว้ว่า

1. มีหน้าที่วางแผนร่วมกับครูเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะในการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา

2. มีหน้าที่ในการบริหาร โดยวินิจฉัยสั่งการประสานงาน และกำหนดแนวทางที่จำเป็น

3. มีหน้าที่นิเทศการศึกษา โดยการให้คำปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล และเป็นหมู่คณะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน

4. มีหน้าที่พัฒนาหลักสูตรโดยตรงในการกำหนดจุดมุ่งหมาย เลือกเนื้อหาวิชา สร้างคู่มือครูและคัดเลือกอุปกรณ์การสอน

5. มีหน้าที่สัทธิการสอนโดยเป็นผู้จัดให้มีการสัทธิการสอนด้วยตนเองในเรื่องวิธีเกี่ยวกับวิธีสอน การใช้อุปกรณ์การสอนรวมทั้งช่วยเหลือด้านอื่นๆ แก่ครูกำลังผู้สอนในชั้นเรียน

6. ทำการวิจัยอย่างมีระเบียบแบบแผน เช่น การสำรวจ การทดสอบและศึกษาค้นคว้าแนวคิดต่างๆ ที่ดี เพื่อเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในชั้นเรียน⁹⁴

แคมป์เบลและคณะ (Cambell and others) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศมี 6 ด้าน คือ

1. งานสัมพันธ์กับชุมชน

2. งานหลักสูตรและการสอน

3. งานกิจกรรมนักเรียน

4. งานบริหารบุคคลากร

5. งานอาคารสถานที่

6. งานธุรการและการเงิน⁹⁵

กระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง

2. บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม

3. สร้างขวัญกำลังใจ

4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น

⁹⁴ William H. Lucio and John D. McNell, Supervision in Thought and Action (New York : McGraw-Hill, 1979), 23-25.

⁹⁵ Road F. Campbell and others, Introduction to Educational Administration, 5th ed. (Boston : Allyn and Bacon, Inc, 1978), 116.

5. สนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะ และอำนวยความสะดวกทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนและสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน
7. ประสานงานกับหน่วยงานนิเทศ และสถาบันผลิตครูในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและโรงเรียน⁹⁶

กรองทอง จิรเดชากุล ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน ดังนี้

1. กำหนดนโยบายของการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
2. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องหลักสูตรและเรื่องอื่นๆ ที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน
3. ปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนตามแผนการนิเทศของสถานศึกษา
4. เปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน และมีการประเมินตนเอง
5. สรุปเผยแพร่ผลงานที่ประสบความสำเร็จ⁹⁷

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 ได้กำหนดให้พื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มี 2 เขตการศึกษา

⁹⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนอย่างต่อเนื่อง_(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543), 12.

⁹⁷ กรองทอง จิรเดชากุล, คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : ธารักษ์, 2550), 6.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553

ตั้งอยู่เลขที่ 329/1 หมู่ 2 บ้านหนองหิน ตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นอาคารตึก 3 ชั้น 2 หลัง มีเนื้อที่ 15 ไร่เศษ

กำกับดูแลสถานศึกษาในเขต

1. อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
2. อำเภอทับสะแก
3. อำเภอบางสะพาน
4. อำเภอบางสะพานน้อย

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| ทิศเหนือ | ติดต่อกับอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ทิศใต้ | ติดต่อกับอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับอ่าวไทย |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อกับสหภาพพม่า |

ข้อมูลโรงเรียน นักเรียน ครูและห้องเรียน

ตารางที่ 6 จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู ห้องเรียน อัตรานักเรียนต่อครู และอัตรานักเรียนต่อ
ห้องเรียน จำแนกรายอำเภอ ปีการศึกษา 2556

อำเภอ	โรงเรียน	นักเรียน	ครู	ห้องเรียน	นักเรียน : ครู	นักเรียน : ห้อง
เมืองฯ	36	6,444	367	358	18 : 1	18 : 1
ทับสะแก	26	3,652	235	239	16 : 1	15 : 1
บางสะพาน	38	9,142	437	438	21 : 1	21 : 1
บางสะพานน้อย	22	5,158	242	250	21 : 1	21 : 1
รวม	122	24,396	1,281	1,285	19 : 1	19 : 1

ตารางที่ 7 จำนวนโรงเรียน จำแนกรายอำเภอและระดับชั้นที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2556

อำเภอ	รวม	ระดับชั้นที่เปิดสอน			โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขยายโอกาส
		อ.1-ป.6	อ.1-ม.3	อ.1-ม.6		
เมืองฯ	36	29	7	-	22	7
ทับสะแก	26	20	6	-	16	6
บางสะพาน	38	26	11	1	16	12
บางสะพานน้อย	22	12	10	-	7	10
รวม	122	87	34	1	61	35

ตารางที่ 8 จำนวนโรงเรียน จำแนกรายอำเภอและขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2556

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน				รวม
	ขนาดเล็ก (1-120)	ขนาดกลาง (121-600)	ขนาดใหญ่ (601-1,500)	ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 ขึ้นไป)	
เมืองฯ	22	13	-	1	36
ทับสะแก	16	10	-	-	26
บางสะพาน	16	18	4	-	38
บางสะพานน้อย	7	13	2	-	22
รวม	61	54	6	1	122

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พิชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษา วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลพบว่า

1. วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยวุฒิภาวะทางอารมณ์ด้านอารมณ์ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถภายในตนเอง และการจัดการกับความเครียด

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ

3. วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁹⁸

จุฑามาศ มีน้อย ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปกติ ผลการปฏิบัติงาน มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.390$)⁹⁹

อังคณา รัตนเศวตสรรค์ ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของผู้บริหารในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กับอุตสาหกรรมขนาดกลาง ผลพบว่า 1) คุณสมบัตินับบุคคลของผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน ระดับการศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ด้านอารมณ์ไม่แตกต่างกัน 2) คุณสมบัตินับบุคคลของผู้บริหารของอุตสาหกรรมสิ่งทอด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน ระดับการศึกษามีความสามารถ

⁹⁸ พิชาพร อุ่นศิริ, "วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 111-112.

⁹⁹ จุฑามาศ มีน้อย, "ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร" (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 84-85.

ในการฟื้นฟูอุปสรรคไม่แตกต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค¹⁰⁰

กัลยมน อินทุสุต ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างสมรรถนะทีมงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน¹⁰¹

ชนิษฐา พลายเพชร ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า

1. การนิเทศภายในของผู้บริหาร ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากหนึ่งด้าน คือ ด้านการประสานงาน ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การอำนวยความสะดวก การออกแบบวิธีการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การประเมินสภาพการทำงาน และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

2. พฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ปฏิบัติ

¹⁰⁰ อังคณา รัตนเศรษฐ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคของผู้บริหารในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กับอุตสาหกรรมขนาดกลาง" (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 68-70.

¹⁰¹ กัลยมน อินทุสุต ได้ศึกษา, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 272-277.

กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน รายงานผลพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3. การนิเทศภายในของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰²

นิรมล วิบูลมงคล ได้ศึกษา พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า

1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก การประเมินผลและรายงานผล ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา และการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง

2. การปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงานให้คำปรึกษา ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล ด้านงานติดตามและประเมินผล ด้านการจัดวางตัวบุคคลและด้านงานสารสนเทศ

3. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰³

¹⁰² ขนิษฐา พลายเพ็ชร์, "ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2" (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 95-96.

¹⁰³ นิรมล วิบูลมงคล, "พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล" (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 148-149.

ศุภิสรา แพนสง ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท สรุปผลว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคล การกระตุ้นเชวำปัญหา การสร้างบารมี และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยมีองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การบริหารแบบมีช้อยกเว้นโดยตรง การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบมีช้อยกเว้นโดยอ้อม

2. การนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การประเมินผล การจั้ดระบบ การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารงานบุคคล

3. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบมีช้อยกเว้นโดยตรง และด้านการบริหารแบบมีช้อยกเว้นโดยอ้อม ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา¹⁰⁴

พีรพัฒน์ รุ่งเรือง ได้ศึกษา ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 สรุปผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านกระบวนกรกลุ่ม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการบริหารงานบุคคล

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต เรียนรู้ มีจิตสธารณะ รักความเป็นไทย มุ่งมั่นในการทำงาน และอยู่อย่างพอเพียง

¹⁰⁴ ศุภิสรา แพนสง, "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท" (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 106-108.

3. ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹⁰⁵

อัมพรกัญญ์ บัวครอง ได้ศึกษา การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลพบว่า

1. การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและแต่ละชั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา การประเมินผลและรายงานผล การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ

2. เสนอแนวทางทางการพัฒนาศึกษา การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ และให้ความสำคัญรวมถึงการสร้างความตระหนักในการนำสภาพปัญหามาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

2.2 ควรจัดการนิเทศแนวทางเดียวกัน โดยต้องมีการประชุมวางแผน เพื่อหารูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม

2.3 ควรมีการประชุมอบรมจัดทำสื่อ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้มีความหลากหลาย

2.4 ควรมีแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศโดยตรง และทางอ้อม

2.5 ควรจัดให้มีการประเมินเครื่องมือที่ใช้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาในการเรียนการสอน¹⁰⁶

¹⁰⁵ พีรพัฒน์ รุ่งเรือง, "ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1" (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 114-115.

¹⁰⁶ อัมพรกัญญ์ บัวครอง, "การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 " (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 92-93.

ชุตินา แยมจำเมือง ได้ศึกษา กระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลพบว่า

1. กระบวนการนิเทศของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการออกแบบวิธีทำงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ด้านการประสานงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการประเมินสภาพปัญหา

2. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ของกระบวนการนิเทศกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานครทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰⁷

สุพร ธงชัย ได้ศึกษา การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากลุ่ม การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2. การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

¹⁰⁷ ชุตินา แยมจำเมือง, "กระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 109-113.

3. การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰⁸

อุราภรณ์ คุนาเอก ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลพบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค

2. การนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ การให้ความรู้ก่อนการดำเนินงานนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ และการประเมินการนิเทศ

3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1¹⁰⁹

งานวิจัยต่างประเทศ

เบอร์เน็ต (Barnet) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์กับสุขภาพจิต ความพึงพอใจ ความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ พบว่าการตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองมีความสำคัญในการติดต่อสื่อสารและตอบสนองต่อบุคคลอื่นๆ¹¹⁰

เกียร์รี่ และลอรี (Geery and Lorie Jane) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของผู้นำที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษา พบว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทาง

¹⁰⁸ สุพร ธงชัย, "การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 " (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 103-104.

¹⁰⁹ อุราภรณ์ คุนาเอก, "ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 " (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 93-94.

¹¹⁰ M. Bernet, Emotional intelligence : Competence and Correlates, Annual Meeting of The American Psychological Association. 9, 3 (August 1996) : 195.

อารมณ์จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ใช้ความรู้ในการควบคุมอารมณ์ และยับยั้งการตอบสนองทางลบได้ มองโลกในแง่ดี สร้างอารมณ์ที่เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันรวมทั้งการทำงานเป็นทีมใช้อำนาจในตัวมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง¹¹¹

มัวร์ (Moore) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลางจำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาและการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ผลพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่า การนิเทศเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรมีการทบทวนเครื่องมือในการประเมินซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงระหว่างปีและปลายปีการศึกษา¹¹²

โจนส์ (Jones) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางความฉลาดทางอารมณ์ของนางอีลีเนอร์ รูสเวลต์ (Eleanor Roosevelt) ภรรยาอดีตประธานาธิบดีรูสเวลต์ แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การที่นางอีลีเนอร์ประสบความสำเร็จเกิดจากการนำความฉลาดทางอารมณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับแบบภาวะผู้นำของเธอด้วย¹¹³

คลาร์ก (Clark) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการนิเทศและประโยชน์ของความยั่งยืน ค้นหาภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพของงานการศึกษาที่สามารถสร้างความสำเร็จ และรักษาไว้ได้อย่างยั่งยืนจากการใช้เวลาในการศึกษาการนิเทศทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต การปฏิสัมพันธ์ผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในโรงเรียนชนบท โดยให้ผู้มีส่วนร่วมใช้เวลา 9 เดือน ตรวจสอบคุณภาพของการนิเทศ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการมีส่วนร่วมของผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ จัดข้อความที่ได้รับเป็นหมวดหมู่ จากการประชุม บันทึก

¹¹¹ Lorie Jane. Geery, An Exploratory Study of the Ways in Which superintendents Use Their Emotional Intelligence to Address Conflict in Their Educational Organizations," Dissertation Abstracts International. 58 (11) (February 1997).

¹¹² George Wyatt Moore, "The Supervision and Evaluation of High School Principals as Deserved By Central Office Administrators," Dissertation Abstracts International, 61, (5 November 2000) : 1698-A.

¹¹³ Jan Laurel Jones, "A Woman of Influence : The Emotional Intelligence Leadership of Eleanor Roosevelt," Dissertation Abstracts International 61, 2 (2000) : 441

ผลพบว่า การนิเทศก่อให้เกิดความไว้วางใจทั้งคู่ต้องเปิดเผย จริ่งใจ และใช้อำนาจออกแบบให้มีการเห็นถึงความมีมนุษยสัมพันธ์¹¹⁴

โจคัม (Jochum) ได้ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจในวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในการสอนภาษาต่างประเทศในชั้นเรียนในแคนซัส พบว่า เมื่อผู้นิเทศทำการนิเทศการศึกษาทำให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ จัดลำดับความสำคัญและปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนภาษาได้¹¹⁵

สรุป

การนิเทศการศึกษาเป็นงานหลักงานหนึ่งของผู้บริหาร มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการนิเทศนั้นเป็นการช่วยเหลือครู ทั้งด้านการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศย่อมส่งผลให้การบริหารจัดการบรรลุผลที่ตั้งไว้ แต่การที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จโดยราบรื่นนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมี ดังที่ ดูบริน ได้กล่าวไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การรับรู้ตนเอง (Self-awareness) 2) การจัดการตนเอง (Self-management) 3) การรับรู้ทางสังคม (Social awareness) 4) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management) ซึ่งตามบทบาทหน้าที่การนิเทศซึ่งมีกระบวนการทำงานของผู้บริหารที่ดำเนินการร่วมกับ ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 งาน คือ 1) การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การพัฒนากลุ่ม 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การพัฒนาวิชาชีพ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องใช้ความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสิ้นด้านในดำเนินการนิเทศ เพื่อครูจะได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ พัฒนาโรงเรียน และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป

¹¹⁴ Clark T. Ann, An Exploration of combined distance and direct supervision experiences, Dissertation 2004 Oregon state University.

¹¹⁵ C. J., Jochum, "Perceptions of infusing general effective teaching methods in Kansas foreign classrooms" (Master's Thesis Curricula, Kansas : Kansas State University, 2005), n. page.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) การนิเทศภายในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหาร 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของคูบริน (DuBrin) และการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาข้อมูล สถิติต่างๆ เกี่ยวกับสภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัยรับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และขออนุมัติ โครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบ ปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพโดย วิธีหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูล

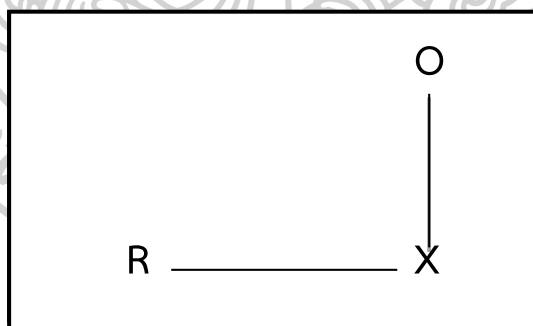
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากรและผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย ลักษณะกลุ่มประชากรเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
- X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
- O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 122 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹¹⁶ โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 291 คน ดังแสดงในรายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ที่	อำเภอ	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
				ผู้บริหาร	หัวหน้า งานวิชาการ	ครู	รวม
1	เมือง	36	29	29	29	29	87
2	ทับสะแก	26	21	21	21	21	63
3	บางสะพาน	38	30	30	30	30	90
4	บางสะพานน้อย	22	17	17	17	17	51
รวม		122	97	97	97	97	291

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน

¹¹⁶ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal for Education and Psychological Measurement, No3, November, (1970) : 608.

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ ดูปลิน (DuBrin) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การรับรู้ตนเอง (X_1) (self-awareness) หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ความรู้สึกที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น มีการใช้สัญชาตญาณในการตัดสินใจอย่างมีความสุข เป็นผู้ที่มีการรับรู้ว่าการทำงานควรสร้างแรงกดดันต่อผู้อื่นอย่างน้อยเพียงใด

2.2 การจัดการตนเอง (X_2) (self-management) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ และสามารถแสดงออกทางอารมณ์ของตนเองด้วยความจริงใจ แสดงออกทางอารมณ์ด้วยความมั่นคง มีลักษณะที่เป็นที่ยอมรับ ป้องกันเมื่อการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จะทำให้ครุ่นคิดถึงการทำงาน การแสดงออกทางอารมณ์ด้านลบเมื่อไม่พอใจ หรือเกิดอารมณ์ฉุนเฉียว

2.3 การรับรู้ทางสังคม (X_3) (social awareness) หมายถึง ความเห็นใจผู้อื่น ตระหนักถึงปัญหาในการทำงาน สามารถเข้าใจผู้ร่วมงานในทีมว่ามีความกระตือรือร้นเพื่อการมอบหมายงาน และยังมีความสามารถในการตีความภาษากายในการสื่อสาร สามารถอธิบาย ปฏิกริยาที่ผู้ร่วมงานแสดงออกมาหลังจากตัดสินใจมอบหมายงาน

2.4 การจัดการความสัมพันธ์ (X_4) (relationship management) หมายถึง ทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีความชัดเจนและลดความขัดแย้ง มีทักษะในการจัดการความสัมพันธ์ โดยแยกความกระวนกระวาย จัดการความขัดแย้งด้วยอารมณ์ขัน และความใจดี มีวิธีชักจูงเพื่อนร่วมงานทั้งในการทำงานเป็นกลุ่มและการทำงานคนเดียว

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (direct to assistance) (Y_1) หมายถึง มีการใช้ยุทธวิธีอย่างหลากหลายในการช่วยเหลือครู มีการสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและครู ในการสังเกตการสอน ผู้บริหารให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ช่วยครูในการปรับปรุง การสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การพัฒนากลุ่ม (group development) (Y_2) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน มีจัดการประชุมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในโรงเรียน ส่งเสริมทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการเรียนการสอน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้ครูมีความใกล้ชิดกัน

3.3 การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) (Y_3) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ด้านวิชาการ วิธีการทำงาน และ

ทัศนคติของครูให้ดีขึ้น การพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ครูมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการทำงาน และปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

3.4 การพัฒนาหลักสูตร (curriculum development) (Y₄) หมายถึง การพิจารณา ทบทวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน เลือกเนื้อหา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

3.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) (Y₅) หมายถึง การปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในการแก้ไข ปรับปรุงการเรียนการสอน หรือปัญหาต่างๆ ใน ห้องเรียน โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ตำแหน่งปัจจุบัน 4) ระดับการศึกษา 5) ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตาม แนวคิดของดูบริน (Dubrin)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร /การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร /การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร /การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร /การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร /การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือโดยการปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่ประชากร โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 10 แห่ง แห่งละ 3 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient)¹¹⁷ ผลการทดลองเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.981

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรตามขั้นตอนที่วางไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และในกรณีที่ได้ออกข้อมูลไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

¹¹⁷ Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York : Harper and Row Publisher, 1974),161.

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลทั้งหมดคืนมา จึงพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน นำมาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และได้ข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับแนวคิดของเบสต์ (Best)¹¹⁸ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

¹¹⁸ John W. Best, Research in Education, 4th ed. (Englewood cliffs : Prentice-Hall, Inc., 1983), 190.

ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป คือ ตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
 ตั้งแต่ .30 - .69 คือ ตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
 ตั้งแต่ .30 คือ ตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับปานต่ำ¹¹⁹

สรุป

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) การนิเทศภายในโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหารโรงเรียน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของดูบริน (DuBrin) และการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon) ในการดำเนินการวิจัย สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

¹¹⁹ ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ, วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์ Research Methodology in Social Science, พิมพ์ครั้งที่2(นครปฐม:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากรนครปฐม, 2558),240

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และความสัมพันธ์เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ประกอบไปด้วยผู้บริหาร 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 1 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 โรงเรียน รวม 291 คน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมา 85 โรงเรียน รวม 255 คน คิดเป็นร้อยละ 87.63 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 โรงเรียน รวม 255 คน คิดเป็นร้อยละ 87.63 แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	93	36.47
	2. หญิง	162	63.53
	รวม	255	100
2	อายุ		
	1. ไม่เกิน 30 ปี	32	12.55
	2. 30 - 40 ปี	50	19.61
	3. 40 ปีขึ้นไป	173	67.84
	รวม	255	100
3	ระดับการศึกษา		
	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
	2. ปริญญาตรี	156	61.18
	3. ปริญญาโท	99	38.82
	4. ปริญญาเอก	0	0
	รวม	255	100
4	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. ผู้บริหาร	85	33.33
	2. หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	85	33.33
	3. ครูผู้สอน	85	33.33
	รวม	255	100
5	ประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน		
	1. ไม่เกิน 5 ปี	86	33.73
	2. 6 - 10 ปี	68	26.67
	3. 11 - 15 ปี	31	12.16
	4. 16 - 20 ปี	14	5.49
	5. 21 - 25 ปี	17	6.67
	6. 26 ปีขึ้นไป	39	15.29
	รวม	255	100

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 63.53 และเป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47 เป็นผู้มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมากที่สุด เป็นจำนวน 173 คนคิดเป็นร้อยละ 67.84 รองลงมาคือ อายุ 30 – 40 ปี เป็นจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.61 และเป็นผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.55 สำหรับระดับการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดเป็นจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 61.18 ระดับปริญญาโท เป็นจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 38.82 สำหรับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาเอก ไม่พบผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหาร จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 33.33 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 33.33 และครูผู้สอน จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 33.33 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด เป็นจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.73 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน 6 – 10 ปี เป็นจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน 26 ปีขึ้นไปเป็นจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.29 มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน 11 – 15 ปี เป็นจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.16 มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน 21 – 25 ปี เป็นจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และลำดับน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน 16 – 20 ปี เป็นจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 5.49

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1

ในการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 85 โรงเรียน แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 11 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 85)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การรับรู้ตนเอง (X_1)	4.22	0.35	มาก
2. การจัดการตนเอง (X_2)	4.21	0.40	มาก
3. การรับรู้ทางสังคม (X_3)	4.32	0.41	มาก
4. การจัดการความสัมพันธ์ (X_4)	4.12	0.40	มาก
รวม (X_{tot})	4.22	0.36	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.36$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิม เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการรับรู้ทางสังคม ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.41$) ด้านการรับรู้ ตนเอง ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.35$) การจัดการตนเอง ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.40$) และด้านการจัดการ ความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการรับรู้ตนเอง (n = 85)

การรับรู้ตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง	4.27	0.42	มาก
2. ผู้บริหารทำงานตามหลักการไม่ใช่อารมณ์ในการทำงาน	4.18	0.41	มาก
3. ผู้บริหารใช้ตัดสินใจตามหลักการด้วยความถูกต้อง	4.31	0.43	มาก
4. ผู้บริหารรับรู้ว่าควรเสริมแรงให้กับบุคลากร เพื่อผล การปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนด	4.18	0.44	มาก
5. ผู้บริหารใช้หลักการในการบริหารไม่ใช่ความรู้สึกใน การทำงาน	4.18	0.45	มาก
รวม	4.22	0.35	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการรับรู้ตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.35$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการรับรู้ ตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารใช้ตัดสินใจตามหลักการด้วยความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.43$) ผู้บริหารมีความเข้าใจ อารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.42$) ตามลำดับ และมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากันสามข้อ คือ ผู้บริหารทำงานตามหลักการไม่ใช่อารมณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.41$) ผู้บริหารรับรู้ว่า

ควรเสริมแรงให้กับบุคลากร เพื่อผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.44) และผู้บริหารใช้หลักการในการบริหารไม่ใช้ความรู้สึกในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการจัดการตนเอง

(n = 85)

ด้านการจัดการตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติได้	4.19	0.53	มาก
2. ผู้บริหารควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ด้วยความจริงใจ	4.27	0.45	มาก
3. ผู้บริหารมีอารมณ์ที่มั่นคงและเป็นที่ยอมรับ	4.12	0.46	มาก
4. ผู้บริหารแสดงออกทางอารมณ์ที่มั่นคงและเป็นที่ยอมรับ	4.18	0.49	มาก
5. ความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้บริหารมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของครู	4.25	0.43	มาก
รวม	4.21	0.40	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการจัดการตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.40) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการจัดการตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) ความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้บริหารมีผลกระทบต่อการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.43) ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติได้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารแสดงออกทางอารมณ์ที่มั่นคงและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.49) และผู้บริหารมีอารมณ์ที่มั่นคงและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการรับรู้ทางสังคม

(n = 85)

การรับรู้ทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความเห็นใจครูและผู้ปฏิบัติงาน	4.41	0.48	มาก
2. ผู้บริหารมีความตระหนักถึงปัญหาในการทำงาน	4.49	0.44	มาก
3. ผู้บริหารมีความเข้าใจผู้ร่วมงานว่ามีความสามารถพร้อมที่จะมอบหมายงานให้หรือไม่	4.35	0.43	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร	4.16	0.47	มาก
5. ผู้บริหารเข้าใจและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู	4.19	0.48	มาก
รวม	4.32	0.41	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการรับรู้ทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.41) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการรับรู้ทางสังคม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความตระหนักถึงปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.44) ผู้บริหารมีความเห็นใจครูและผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.48) ผู้บริหารมีความเข้าใจผู้ร่วมงานว่ามีความสามารถพร้อมที่จะมอบหมายงานให้หรือไม่ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.43) ผู้บริหารเข้าใจและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.48) และผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการจัดการ
ความสัมพันธ์

(n = 85)

การจัดการความสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีความชัดเจน	4.16	0.40	มาก
2. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง	4.19	0.48	มาก
3. ผู้บริหารการจัดการความขัดแย้งด้วยอารมณ์ขันและความใจดี	4.11	0.46	มาก
4. บริหารมีวิธีการจูงใจครูทั้งในการทำงานเดี่ยวและงานกลุ่ม	4.04	0.43	มาก
รวม	4.12	0.40	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 การจัดการความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.40) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการจัดการ
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.48) ผู้บริหารมีทักษะใน
การสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.40) ผู้บริหารการจัดการความ
ขัดแย้งด้วยอารมณ์ขันและความใจดี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.46) และบริหารมีวิธีการจูงใจครูทั้งใน
การทำงานเดี่ยวและงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1**

ในการวิเคราะห์การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 85 โรงเรียน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับ
เกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 85)

การนิเทศภายในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Y_1)	4.22	0.43	มาก
2. การพัฒนากลุ่ม (Y_2)	4.26	0.42	มาก
3. การพัฒนาวิชาชีพ (Y_3)	4.34	0.37	มาก
4. การพัฒนาหลักสูตร (Y_4)	4.08	0.37	มาก
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Y_5)	4.07	0.43	มาก
รวม (Y_{tot})	4.19	0.37	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.19$,
S.D. = 0.37 โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ
($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.37) ด้านการพัฒนากลุ่ม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) ด้านการให้ความ
ช่วยเหลือครูโดยตรง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.43) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.37)
และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการให้ความ
ช่วยเหลือครูโดยตรง

(n = 85)

การจัดการความสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารใช้วิธีการอย่างหลากหลายในการช่วยเหลือครูใน การปฏิบัติงาน	4.20	0.47	มาก
2. ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับครู	4.36	0.49	มาก
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูใน การนิเทศภายใน	4.13	0.45	มาก
4. ผลจากการนิเทศทำให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการ สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.49	มาก
รวม	4.22	0.43	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.43) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการจัดการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับครู ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารใช้วิธีการอย่างหลากหลายในการช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.47) ผลจากการนิเทศทำให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.49) และผู้บริหารให้คำแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนาครู

(n = 85)

การพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน	4.10	0.48	มาก
2. ผู้บริหารจัดการประชุมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.29	0.47	มาก
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.42	0.48	มาก
4. ผู้บริหารมีการแนะนำวิธีการสอนใหม่ๆ ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.48	มาก
5. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการปฏิบัติงานต่างๆ	4.40	0.47	มาก
รวม	4.26	0.42	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก $\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนาครู ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.48) ผู้บริหารมีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการในการปฏิบัติงานต่างๆ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.47) ผู้บริหารจัดการประชุมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.47) ผู้บริหารมีกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.48) และผู้บริหารมีการแนะนำวิธีการสอนใหม่ๆ ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนางานวิชาชีพ

(n = 85)

การพัฒนางานวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	4.40	0.44	มาก
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมประสบการณ์ด้านวิชาการของครูให้ดียิ่งขึ้น	4.36	0.43	มาก
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น	4.35	0.41	มาก
4. ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน	4.35	0.48	มาก
5. ผู้บริหารมีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.35	0.42	มาก
6. ครูมีศักยภาพในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.25	0.32	มาก
รวม	4.34	0.37	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนางานวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.37) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนางานวิชาชีพ ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.44) ผู้บริหารมีการส่งเสริมประสบการณ์ด้านวิชาการของครูให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.43) และมีข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากันสามข้อ คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารมีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) และผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ และมีค่ามัชฌิมเลขคณิต

ในลำดับสุดท้ายคือ ครูมีศักยภาพในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.32)

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

(n = 85)

การพัฒนาหลักสูตร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวนการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	4.04	0.45	มาก
2. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน เลือกรื้อหา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร	4.14	0.37	มาก
3. ผู้บริหารและครูมีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	4.08	0.42	มาก
4. ผู้บริหารมีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรอย่างชัดเจน	4.07	0.43	มาก
รวม	4.08	0.37	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.37) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน เลือกรื้อหา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.37) ผู้บริหารและครูมีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.42) ผู้บริหารมีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.43) และผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวนการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการวิจัยเชิง
ปฏิบัติการ

(n = 85)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา	4.15	0.50	มาก
2. ผู้บริหารและครูทำการวิจัยร่วมกันในสถานศึกษา	3.95	0.49	มาก
3. การวิจัยทำเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	4.05	0.47	มาก
4. มีการใช้วิธีการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการแก้ปัญหาการเรียน การสอนหรือการปฏิบัติงาน	4.15	0.46	มาก
รวม	4.07	0.43	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =
4.07, S.D. = 0.37) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีลำดับมากที่สุด
เท่ากันสองข้อคือ มีการใช้วิธีการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการแก้ปัญหาการเรียน การสอนหรือการ
ปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.46) และผู้บริหารมีนโยบายให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการใน
สถานศึกษา (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.50) การวิจัยทำเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน
(\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.47) และผู้บริหารและครูทำการวิจัยร่วมกันในสถานศึกษา (\bar{X} = 3.95,
S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศ ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศ
ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ผู้วิจัยใช้การ
วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment
correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1

การนิเทศภายใน ความฉลาด ทางอารมณ์	การให้ความ ช่วยเหลือครู โดยตรง (Y ₁)	การพัฒนา กลุ่ม (Y ₂)	การพัฒนา วิชาชีพ (Y ₃)	การพัฒนา หลักสูตร (Y ₄)	การวิจัยเชิง ปฏิบัติการ (Y ₅)	รวม (Y _{tot})
การรับรู้ตนเอง(X ₁)	.770**	.752**	.716**	.675**	.698**	.790**
การจัดการตนเอง(X ₂)	.784**	.753**	.769**	.671**	.746**	.814**
การรับรู้ทางสังคม(X ₃)	.777**	.741**	.805**	.636**	.704**	.800**
การจัดการ ความสัมพันธ์(X ₄)	.763**	.716**	.732**	.610**	.698**	.770**
รวม (X _{tot})	.833**	.797**	.816**	.697**	.767**	.855**

**มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน ในภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.855$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้อยตามกัน ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันสูงในลักษณะที่คล้อยตามกัน 4 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เรียงลำดับดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($r = 0.833$) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($r = 0.816$) ด้านการพัฒนาในกลุ่ม ($r = 0.797$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = 0.767$) และมีความสัมพันธ์ระดับกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($r = 0.697$) นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้านยังมีความสัมพันธ์กันสูงในลักษณะที่คล้อยตามกันกับการนิเทศภายในโรงเรียนในภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เรียงลำดับดังนี้ ด้านการจัดการตนเอง ($r = 0.814$) ด้านการรับรู้ทางสังคม ($r = 0.800$) ด้านการรับรู้ตนเอง ($r = 0.790$) และด้านการจัดการความสัมพันธ์ ($r = 0.770$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรับรู้ตนเอง มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($r = 0.770$) ด้านการพัฒนาในกลุ่ม ($r = 0.752$)

และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($r = 0.716$) และมีความสัมพันธ์ระดับกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($r = 0.698$) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = 0.675$) สำหรับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($r = 0.784$) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($r = 0.769$) ด้านการพัฒนากลุ่ม ($r = 0.753$) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($r = 0.746$) มีความสัมพันธ์ระดับกลาง 1 ด้าน คือ และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = 0.636$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรับรู้ทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($r = 0.805$) ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($r = 0.777$) ด้านการพัฒนากลุ่ม ($r = 0.741$) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($r = 0.704$) มีความสัมพันธ์ระดับกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = 0.636$) สุดท้ายความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ($r = 0.763$) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($r = 0.732$) และด้านการพัฒนากลุ่ม ($r = 0.716$) มีความสัมพันธ์ระดับกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($r = 0.698$) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($r = 0.610$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) เพื่อทราบการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คนและครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin) และแบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ใช้ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตได้จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการรับรู้ทางสังคม ด้านการรับรู้ตนเอง การจัดการตนเอง และด้านการจัดการความสัมพันธ์

2. การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสัมพันธ์กับการนิเทศภายในด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ที่สอบผ่านการคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดให้มีการอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วจึงจะมีการที่บรรจุแต่งตั้งเพื่อเข้ารับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและเริ่มปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หลักสูตรการอบรม นอกจากนั้นการฝึกอบรมยังมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร สามารถทำให้นักบุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการควบคุม และต้องจัดการอารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะต่างๆให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์นั้นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและมีความสุข อันจะส่งผลให้งานนั้นๆประสบความสำเร็จและยังช่วยให้สอดคล้องกับ การวิจัยของพิชาพร อุ่นศิริ เรื่อง วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวไว้ว่าวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยวุฒิภาวะทางอารมณ์ด้านอารมณ์ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถภายในตนเอง และการจัดการกับความเครียด ซึ่งก่อนหน้านั้นในปี พ.ศ. 2543 โจนส์ (Jones) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางความฉลาดทางอารมณ์ของอีลินอร์ รูสเวล (Eleanor Roosevelt) ภรรยาอดีตประธานาธิบดีรูสเวล แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าการที่นางอีลินอร์ประสบ

ความสำเร็จเกิดจากการนำความฉลาดทางอารมณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับแบบภาวะผู้นำของเธอด้วย ดังนั้นจึงอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ตนเอง (X_1) มีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นลำดับที่สาม ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง มีการทำงานตามหลักการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยไม่ใช้อารมณ์ รู้จักการเสริมแรงให้กับบุคคลและ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้น และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง จัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคง เข้าอารมณ์ของตนเอง เหล่านี้ย่อมส่งผลให้บทบาทในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเต็มใจและยังช่วยให้การติดต่อประสานงาน การสั่งการต่างๆ ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เพื่อผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียร์รี่ และลอรี (Geery and Lorie Jane) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของผู้นำที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 คน พบว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ใช้ความรู้ในการควบคุมอารมณ์ และยับยั้งการตอบสนองทางลบได้ มองโลกในแง่ดี สร้างอารมณ์ที่เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันรวมทั้งการทำงานเป็นทีม ใช้อำนาจในตัวมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง

ด้านการจัดการตนเอง (X_2) มีค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นลำดับที่สอง ในระดับมาก ผู้บริหารที่เป็นผู้ที่มีอารมณ์ที่มั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี เมื่ออยู่ในสภาวะกดดันหรือเหตุการณ์ที่คับขัน ทั้งนี้เพราะความมั่นคงทางอารมณ์ผู้บริหารมีส่วนสำคัญและส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของบุคคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียร์รี่ และลอรี (Geery and Lorie Jane) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของผู้นำที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อขจัดความขัดแย้งในสถานศึกษา พบว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ใช้ความรู้ในการควบคุมอารมณ์ และยับยั้งการตอบสนองทางลบได้ มองโลกในแง่ดี สร้างอารมณ์ที่เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันรวมทั้งการทำงานเป็นทีมใช้อำนาจในตัวมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชาพร อุ่นศิริ พบว่า วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลพบว่า 1. วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยวุฒิภาวะทางอารมณ์ด้านอารมณ์ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถภายในตนเอง และการจัดการกับความเครียด 2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่

ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 3. วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการรับรู้ทางสังคม (X_3) มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร มีความเข้าใจ ความเห็นใจครูและผู้บริหารปฏิบัติงาน เมื่อมีการมอบหมายงาน ผู้บริหารสามารถมอบหมายงาน หรือภาระงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติตามคำสั่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบอร์เน็ต (Barnet) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์กับสุขภาพจิต ความพึงพอใจ ความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ พบว่าการตระหนักรู้ความรู้สึกรู้จักตนเองมีความสำคัญในการติดต่อสื่อสารและตอบสนองต่อบุคคลอื่นๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยมน อินทุสุต ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างสมรรถนะทีมงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการจัดการความสัมพันธ์ (X_4) มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 เป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล สามารถจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการทางบวก เพื่อลดความขัดแย้งที่ขึ้นในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีวิธีการจูงใจบุคคลากรในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานรายบุคคลหรืองานที่กระทำเป็นหมู่คณะ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งเกิดมาจากการเรียนรู้อารมณ์ของตนเองในแต่ละสภาวะที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องจึงทำให้สามารถจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ควบคุมอารมณ์ได้อย่างมั่นคง สามารถปรับอารมณ์ให้เป็นปกติได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์ใจ วิเศษ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 (Y_{tot}) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การนิเทศเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ นอกจากการนิเทศภายในสถานศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาเองแล้ว ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังมีการดำเนินงานนิเทศ ติดตามการดำเนินงานอีกด้วย ดังนั้นสังเกตได้ว่าการนิเทศจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและทุกส่วนให้ความสำคัญในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิสรา แพนสง ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สรุปผลว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพรกัญญ์ บัวครอง ได้ศึกษา การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลพบว่า การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและแต่ละชั้นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (Y_3) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมประสบการณ์ด้านวิชาการและการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้ครูมีศักยภาพในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารมีการดำเนินการนิเทศครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อีกทั้งเพื่อให้การดำเนินงานนิเทศประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารยังต้องมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา แยมจำเมือง ได้ศึกษา กระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลพบว่า 1. กระบวนการนิเทศของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการออกแบบวิธีทำงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ด้านการประสานงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการประเมินสภาพปัญหา 2. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพัฒนา

แผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงและด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3. ความสัมพันธ์ของกระบวนการนิเทศกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานครทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพร ธงชัย ได้ศึกษา การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาครู การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2. การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 3. การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากลุ่ม (Y_2) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นผู้ที่มีผู้บริหารมีการส่งเสริมครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รู้จักแนะนำวิธีการสอนใหม่ๆ ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารจัดการประชุมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในการบริหารการทำงานผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการปฏิบัติงานต่างๆ และมีกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพรกัญญ์ บัวครอง ได้ศึกษา การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนรู้ร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลพบว่า 1. การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนรู้ร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและแต่ละชั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา การประเมินผลและรายงานผล การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ 2. เสนอแนวทางทางการพัฒนาศึกษา การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนรู้ร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ และให้ความสำคัญรวมถึงการสร้างควมตระหนักในการนำสภาพปัญหามาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง 2) ควรจัดการนิเทศแนวทางเดียวกัน โดยต้องมีการประชุมวางแผน เพื่อหา

รูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม 3) ควรมีการประชุมอบรมจัดทำสื่อ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้มี ความหลากหลาย 4) ควรมีแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศโดยตรง และ ทางอ้อม 5) ควรจัดให้มีการประเมินเครื่องมือที่ใช้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่เพื่อทำการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาในการเรียนการสอน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรพัฒน์ รุ่งเรือง ได้ศึกษา ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 สรุปผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะด้าน การเป็นผู้นำ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการบริหารงานบุคคล

ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Y_1) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมาเป็นลำดับที่สาม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นผู้ที่สัมพันธ์ภาพที่ดีกับครู ทั้งในเวลาและนอกเวลา งาน สามารถให้ คำแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับสะท้อนการทำงาน เพื่อปรับปรุงการทำงาน ผู้บริหารใช้วิธีการอย่าง หลากหลายในการช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน และผลจากการนิเทศนั้นทำให้ครูสามารถปรับปรุง การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุราภรณ์ คุณาเอก ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ผลพบว่า 1. ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค 2. การนิเทศในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ การให้ความรู้ ก่อนการดำเนินงานนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การดำเนินการ ปฏิบัติงานนิเทศ และการประเมินการนิเทศ

ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y_4) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมาเป็นลำดับต่อมา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนผู้บริหารและครูร่วมมือในการพัฒนาวางแผน เลือกรื้อหา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรอย่างมีระบบ ผู้บริหารมีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตร อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล วิบูลมงคล ได้ศึกษา พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า พฤติกรรมการนิเทศของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก การประเมินผลและรายงานผล ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา และการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านการสร้างสื่อเครื่องมือในการนิเทศ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิสรา แพนสง ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สรุปผลว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การประเมินผล การจัดระบบการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารงานบุคคล

ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Y₅) มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อให้มีการใช้วิธีการวิจัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาการเรียน การสอนหรือการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรพัฒน์ รุ่งเรือง ได้ศึกษา ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 สรุปผลการวิจัยพบว่า ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพรภิญ บัวครอง ได้ศึกษา การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลพบว่า การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและแต่ละชั้นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา การประเมินผลและรายงานผล การสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า ถ้าผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์มากประสิทธิภาพการนิเทศภายในมาก ซึ่งสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง (X_{tot}) และ (Y_{tot}) ที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ลำดับที่หนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าผู้บริหาร มีการรับรู้ตนเอง สามารถในการเข้าใจตนเองทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นจึงสามารถปรับอารมณ์และใช้อารมณ์ได้เหมาะสมกับเหตุการณ์และบุคคล การใช้สัญชาตญาณในการตัดสินใจอย่างมีความสุขและเหมาะสม คนที่มีการรับรู้ตนเองดีจะรู้ว่าใน

การทำงานเขาหรือเธอควรกดดัน บุคคลได้อื่นได้มากน้อยเพียงใด ใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ย่อมทำให้ครูไม่เกิดความรู้สึกอึดอัด เกิดความรู้สึกต่อต้านในแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารเสนอ นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์มารการที่สามารถจัดการตนเอง ได้ดี มีความสามารถในการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์และการแสดงออกของตนเองด้วยความซื่อสัตย์ด้วยความมั่นคง และมีลักษณะที่เป็นที่ยอมรับ มีความเป็นผู้นำที่ใช้เหตุผล เป็นผู้มีระดับของอารมณ์ที่มั่นคงจะช่วยป้องกันการแสดงออกทางอารมณ์ด้านลบ เมื่อไม่พอใจหรือเมื่อเกิดอารมณ์ฉุนเฉียวเมื่อการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง สามารถละทิ้งอารมณ์นั้นได้ก็จะให้เพื่อนร่วมงานไม่เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลถึงการทำงานเช่น การละทิ้งโครงการ หรืองานของตนไปหรือการทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไป นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรับรู้ทางสังคมสูงย่อมจะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่ว่าผู้นั้นจะมีตำแหน่งใดในการทำงาน ยังตระหนักถึงปัญหาในการทำงานว่าในการทำงานนั้นว่าอาจจะมิอุปสรรคอาจไม่เป็นไปตามแผนการที่วางไว้ได้ทั้งหมด สามารถเข้าใจสมาชิกของทีมว่ามีความกระตือรือร้นมากพอที่จะมอบหมายงานให้ทำหรือยัง และยังสามารถตีความภาษากายในการสื่อสาร นอกจากนี้แล้วยังสามารถอธิบายการปฏิกริยาที่พนักงานจะแสดงออกมาหลังจากตัดสินใจมอบหมายงานให้แล้ว มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด รวมถึงมีการจัดการความสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีความชัดเจนและสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ มีทักษะในการจัดการความสัมพันธ์โดยแยกความกระวนกระวาย จัดการความขัดแย้งด้วยอารมณ์ขัน และความใจดี เป็นกันเองแต่จริงจังในการทำงาน มีวิธีชักจูงเพื่อนร่วมงานทั้งในการทำงานเป็นกลุ่มและการทำงานคนเดียว ให้เต็มใจทำงานและทำงานอย่างมีความสุข จากเหตุผลที่กล่าวมาช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกในเชิงบวกกับการทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหาร สามารถทำงานได้อย่างเต็มใจและเต็มตามศักยภาพของครู มีการช่วยเหลือการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงงาน เมื่อผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก ย่อมจะทำให้การนิเทศภายในทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นไปด้วยความราบรื่น การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนที่จะส่งผลสู่นักเรียนและพัฒนาครูเช่นกัน การนิเทศภายในต้องคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ให้มีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวครูเองอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูทำให้นักเรียนได้รับผลประโยชน์จากการสอนของครูอย่างสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ดังนี้ ผู้บริหารใช้ตัดสินใจตามหลักการด้วยความถูกต้อง ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ตามลำดับ และมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากันสามข้อ คือ ผู้บริหารทำงานตามหลักการไม่ใช่อารมณ์ในการทำงาน ผู้บริหารรับรู้ว่าการเสริมแรงให้กับบุคลากร เพื่อผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนด และผู้บริหารใช้หลักการในการบริหารไม่ใช่ความรู้สึกในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการตัดสินใจโดยใช้หลักการและรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรส่งเสริมให้มี การฝึกปฏิบัติธรรม หรือส่งเสริมการอบรมความสนใจและตามศาสนาของแต่ละบุคคล เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ การส่งเสริมการอบรมบุคลิกภาพ เพื่อส่งเสริมความมั่นใจในการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ การอบรมการพูด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่ง สนับสนุนให้ผู้บริหารในสังกัดเข้าร่วมอบรม เพื่อเป็นการยกระดับจิตใจและพัฒนาบุคลิกภาพ รวมถึงเพิ่มเติมความมั่นใจแก่ผู้บริหาร ผู้บริหารควรเข้าร่วมการอบรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองยิ่งขึ้นและจะได้นำความรู้ที่ได้รับ มาปรับใช้กับการบริหารโรงเรียน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารใช้ตัดสินใจตามหลักการด้วยความถูกต้อง ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นนั้นเป็นสิ่งดี จึงควรสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นการเข้าฝึกอบรมปฏิบัติการในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา สิ่งที่ได้นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาของอบรมเรื่องนั้นๆแล้วยังได้มีการฝึกทั้งการพูด การอภิปราย การแสดงความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต้องทำงานเป็นทีม เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้านต่างๆในสถานศึกษา กล่าวคือผู้บริหารได้เปลี่ยนบทบาทเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามซึ่งจะทำให้ได้มุมมองใหม่ๆในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานในแต่ละบทบาทที่ต่างกันไป และนำมาปรับใช้กับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหารเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำปฏิบัติดี และเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ท่านอื่นๆ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหาร สถานศึกษา ประสบความสำเร็จ ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บริการและครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้ครูมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาก็จะมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนากลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา ของสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต1 มีความเข้มแข็ง เพื่อความชัดเจนในการจัดการนิเทศภายใน จึงควรมีกระบวนการในการจัดการนิเทศภายในให้ชัดเจน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล กล่าวคือ การนิเทศ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนรู้ของนักเรียน ควรตระหนักว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการมีการทำงานเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่องเป็นระบบ จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กล่าวคือมีทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการร่วมมือจะปรับปรุง แก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาชาติเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อเป็นการเพิ่มพลังและศักยภาพในการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและผลสุดท้าย คือ การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ที่ก้าวหน้าและพัฒนาแบบยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตร การวิจัยและการช่วยเหลือครูโดยตรง การนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา คือ งานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนการนิเทศภายในตั้งแต่ระดับสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ลงมาถึงสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยเพื่อหาวิธีการพัฒนาและปรับปรุง ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอรายชื่อ เพื่อช่วยแก้ปัญหาการไม่ยอมรับผู้นิเทศได้ระดับหนึ่ง ควรประชุมทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้เข้ารับการนิเทศรวมทั้ง ผู้ที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ผู้นิเทศสามารถปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ไม่อึดอัด ขณะเดียวกันก็ช่วยขจัดความรู้สึก

ขัดแย้งของผู้รับการนิเทศที่มีต่อผู้นิเทศได้ด้วย มีการร่วมกำหนดเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะ ส่งเสริมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และร่วมช่วยเหลือครูเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นการยกย่อง กล่าวชมเชย นำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาแสดงให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตามความถนัด และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศ ความเป็นมิตร และความไว้วางใจใช้กิจกรรมทางสังคมหรือกลุ่มสัมพันธ์เข้าดำเนินการ ความสามัคคีในหมู่คณะ เมื่อเกิดปัญหาใช้การนิเทศเข้ามาแก้ปัญหา และร่วมกันพิจารณาอย่างรอบคอบ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนิเทศภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ สถานศึกษามีการนิเทศสม่ำเสมอส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบมีการเตรียมการ การวางแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงพัฒนา ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ย่อมส่งผลถึงสำนักเขตพื้นที่การศึกษาเช่นกัน

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะทำให้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาในด้านความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการเข้าอบรมทั้งด้านบุคลิกภาพ การพัฒนาด้านความมั่นคงทางอารมณ์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ไม่ใช่ใช้อารมณ์ในการทำงาน ส่งผลให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นบรรยากาศที่ดี ผู้สอนและผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเต็มใจในการปฏิบัติงาน ผลงานย่อมออกมาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารก็ควรเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่อง นอกจากนี้ในการอบรมยังสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน ทำให้ได้แนวคิดใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เหล่านี้จะส่งผลทำให้การนิเทศภายในเพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนากิจกรรมต่างๆภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึงมีการพัฒนาวิชาชีพครูทำให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและจริงจัง โดยใช้หลักกัลยาณมิตร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. ควรวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
3. ควรวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงคุณภาพ



รายการอ้างอิง

- Ann, Clark T. "An Exploration of Combined Distance and Direct Supervision Experiences." (Dissertation 2004 Oregon State University), 2004.
- ASTVผู้จัดการออนไลน์. โรงเรียนแห่งหนึ่ง. เข้าถึงเมื่อ 9 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/66211, 2557>.
- Bernet, M. "Emotional Intelligence : Competence and Correlates." *Annual Meeting of The American Psychological Association* 9, no. 3 (August) (1996).
- Boyan, Norman J. and Copeland Willis D. *Instructional Supervision Training Program* (Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publisher, 1978).
- Campbell Road F. and others. *Introduction to Educational Administration*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1978.
- Cooper and Sawaf, อ้างถึงใน สมทรง สุวรรณเลิศ. อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์,. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- Cooper, Robert K. and SAwaf Ayman. *Executive Eq : Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*. New York: Grossett / putnam, 1997.
- Cronbach, Lee J. *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York Harper and Row Publisher, 1974.
- DuBrin Andrew J. "Human Relations Interpersonal Job-Oriented Skills." In *Upper Gardner Howard , Frames of Mind : The Theory of Multiple Intelligence*. 10th ed. New York: Basic Books, 1983.
- Franseth, J. *Supervision and Leadership*. New York: Row Paterson, 1961.
- Glickman, C. D., S.P. Gordon, and J.M. Ross-Gordon. *Supervision and Supervision and Curriculum Development*. Boston: Allyn & Bacon, 2007.
- Glickman, Carl D., Gordon Stephen P., and M. Ross - Gordon Javita. *Supervision of Instruction : A Developmental Approach*. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, 1995.
- Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than Iq*. New York: Bantam Books, 1995.
- Goleman, Daniel. *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books, 1995.
- Goleman, Daniel. "What Makes a Leader?," Harvard Business Review." no. November/

December (1998).

Goleman Daniel, อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. *E.Q.ที่คุณควรมี*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท, 2548.

Goleman Daniel, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. *เชาวน์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

Greenberg and Snell and อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. *เชาวน์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

Harris, Ben M. *Supervisory Behavior in Education*. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: prentice - Hall Inc, 1985.

Howard Gardner. *Frames of Mind : The Theory of Multiple Intelligence*. New York: Basic Books.

Lucio, William H. and John D. McNell. *Supervision in Thought and Action*. New York: McGraw-Hill, 1979.

Lunenburg, Fred C. and Allan C. Ornstein. *Educational Administration: Concepts and Practices*. 5th ed. CA: Wasword Publishing, 2012.

Mark James R., Stoop Emery, and Stoop Joyce King. *Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner*. Boston: Ally and Bacon, 1973.

Moore George Wyatt. "The Supervision and Evaluation of High School Principals as Deserved by Central Office Administrators." *Dissertation Abstracts International* 61, no. 5 (2010).

Reuven, Bar-On. *Emotional Intelligence Quotient Inventory : Technical Manual*. Toronto: Multi- Health System, 1997.

River Saddle. *New Jersey : Pearson Education*. 2008.

Salovey Peter and John D. Mayer. "Emotional Intelligence." *Imagination, Cognition and Personality* 9, no. 3 (1983-1990).

Salovey Peter and John D. Mayer. "Emotional Attention, Clarity and Repair : Exploring Emotional Intelligence Using the Trait Meta-Mood Scale." In *Emotional Disclosure and Health*. Washington D.C.: American Psychological Association, 1995.

Sergiovanni, Thomas J. and Robert J. Starratt. *Supervision Human Perspectives*. New York: McGraw-Hall Book, 1988.

Smith, Rane M. "An Examination of the Relationship between Emotional Intelligence and Leader Effectiveness." D.B.A Dissertation, Nova Southeastern University, 2005.

Understanding Emotional Intelligence. Accessed January 19. Available from www.free-management-ebooks.com, 2015.

Wiles, Kimball and John T. Lovell. *Supervision for Better Schools Publisher*. Englewood Cliffs: N.J. prentice-Hall, 1983.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ: ชุมชนสมสทกรณ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2538.

กรองทอง จิตรเดชากุล. คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชารอักษร, 2550.

กระทรวงการศึกษา. คู่มือการปฏิบัติงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: มติชน, 2542.

กระทรวงการศึกษา. แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนอย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

กัลยมน อินทุสุต. "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน." วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ชนิษฐา พลายเพ็ชร. "ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู คณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2." วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

This entry was generated through inserting an Interview citation for ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ตำแหน่งครู ค.ศ. 3, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. Interview references should normally appear only in the notes (see section 17.6.3). Remove field codes in the final document and then remove this entry.

จริยะ สุพรรณเกษช. พัฒนา E.Q. ด้วยเสียงเพลง. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2543.

จันทร์ธานี สงวนนาม. "ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา: Theory and Practice." In *Educational Institution*. นนทบุรี: บั๊ค พอยท์, 2553.

จุฑามาศ มีน้อย. "ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร." การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ

- มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. เขาวนอารมณ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2552.
- ชุติมา แยมจำเมือง. "กระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ทศพร ประเสริฐสุข. "ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา." In รวมบทความทางวิชาการอีคิว. กรุงเทพฯ: เดสท็อป, 2545.
- ทศพร ประเสริฐสุข. "ความฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา." วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 5 (2546).
- เทอดศักดิ์ เดชคง. ความฉลาดทางอารมณ์ : กุญแจความสำเร็จในชีวิต. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2545.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. ความฉลาดทางอารมณ์จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน, 2546.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. ความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 18 ed. กรุงเทพฯ: มติชน, 2548.
- ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550.
- นันทนา วงษ์อินทร์. "การพัฒนาอารมณ์." In รวมบทความทางวิชาการ Eq. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เดสท็อป, 2545.
- นิรมล วิบูลมงคล. "พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล." วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2548.
- พัชรี ศานติอารณ์. "สภาพการณ์เทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावางอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่." การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- พิชชาพร อุ๋นศิริ. "วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน." วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- พีรพัฒน์ รุ่งเรือง. "ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1." วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. การจัดและบริหารงานวิชาการ *Academic Management and Administration*. เอกสารประกอบการเรียนการสอน รายวิชาการจัดและบริหารงานวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.ป.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. การนิเทศการสอน. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 432412 สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2541.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. การนิเทศการสอน. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2550.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. เซอร์อาร์ม (E.Q.): ดั่งนี้วัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- ศุภิสรา แพนสง. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท." วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- สังต์ อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา : หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530.
- สถาบันพระปกเกล้า. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. พิมพ์ครั้งที่ 8 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2552.
- สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา, 2550.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. แผนปฏิบัติการประจำปี 2556. ประจวบคีรีขันธ์: กลุ่มนโยบายและแผน, 2556.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. มาตรการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. ประจวบคีรีขันธ์: กลุ่มนโยบายและแผน, 2556.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. วาระ 2 ปีเป้าหมายคุณภาพ สพป. ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. เข้าถึงเมื่อ 5 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://www.pck1.go.th/main/UserFiles/files/6%20aim.pdf>: กลุ่มนโยบายและแผน, 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียนโดยการสังเกตการณ์สอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2549.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2544). กรุงเทพฯ ฯ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สาม . เข้าถึงเมื่อ 5 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก [dkihhttp://203.144.163.91/onesqa/th/Report/download.php?LinkPath=../upload/BasicSc/UploadFiles/Round3/719_3.pdf&DownloadFile=719_3.pdf&DownloadID=421043](http://203.144.163.91/onesqa/th/Report/download.php?LinkPath=../upload/BasicSc/UploadFiles/Round3/719_3.pdf&DownloadFile=719_3.pdf&DownloadID=421043).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานผลการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2552.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10- 20 ปี. กรุงเทพฯ ฯ พิมพ์ดีการพิมพ์, 2553.

สุพร ธงชัย. "การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2." วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

สุรกุล เจนอบรม. "Eq/Iq." วารสารการศึกษานอกโรงเรียน, no. (สิงหาคม) (2542).

สุวรรณ ชาติกานต์. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2547.

แสงอุษา โลจนานนท์และกฤษณ์ รุยาพร. *Eq with Thai Smile* การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เอเชีย แปซิฟิก อินโนเวชั่น เซ็นเตอร์, 2548.

อริยะ สุพรรณเกษัช. พัฒนา *E.O.* ด้วยเสียงเพลง. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2543.

อังคณา รัตน์เศวตสรณ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของผู้บริหารในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กับอุตสาหกรรมขนาดกลาง." การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

อัญชลี โพธิ์ทอง. "การนิเทศการศึกษา Educational Supervision." (เอกสารประกอบการเรียนการสอน รายวิชานิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ม.ป.ป.

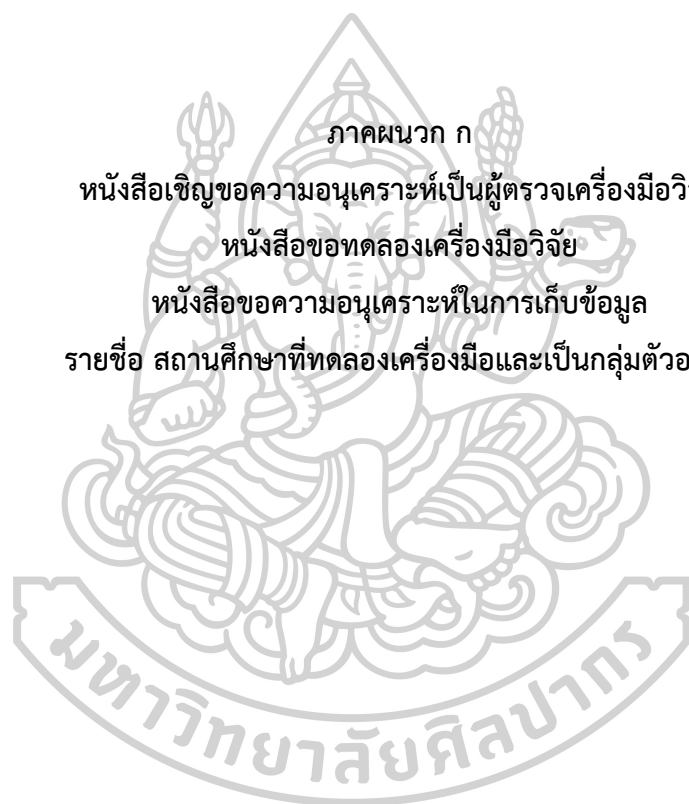
อัมพรกัญญ์ บัวครอง. "การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2." การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาการศึกษา

- มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- อาคม วัดโสมงค์. หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. สงขลา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.
- อุราภรณ์ คุณาเอก. "ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 " (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร), 2554.
- เอกชัย จุละจิรัตต์. *Eq* แนวภูมิปัญญาไทย. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย, 2548.
- ไอ เอ็น เอ็น . โรงเรียนแห่งหนึ่ง . เข้าถึงเมื่อ 9 ธันวาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://talk.mthai.com/topic/36800>, 2557.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

รายชื่อ สถานศึกษาที่ทดลองเครื่องมือและเป็นกลุ่มตัวอย่าง

หนังสือเชิญขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2 / 314

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ไพรัช มณีโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา”
ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของ
เครื่องมือเพื่อ การวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136



ที่ ศธ 0520.203.2 / 311

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประเสริฐ ครอบแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา”
ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของ
เครื่องมือเพื่อ การวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136



ที่ ศธ 0520.203.2 / 314

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชัยชนะ สระทองทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา”
ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของ
เครื่องมือเพื่อ การวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136



ที่ ศธ 0520.203.2 / ๕13

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวขวัญตา วงศ์สมุทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา”
ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของ
เครื่องมือเพื่อ การวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136



ที่ ศธ 0520.203.2 / 315

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวธัญญาลักษณ์ สังข์แก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา”
ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของ
เครื่องมือเพื่อ การวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2/10๑1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอกช้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้รขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

ที่ ศธ 0520.203.2 /10๑๑



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอกช้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2 / 10๑๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดสนุกราษฎร์บำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

ที่ ศธ 0520.203.2 /1๐๑๗



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับกรณีศึกษาในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

ที่ ศธ 0520.203.2 /1๐๑๒



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยยางมิตรภาพที่ 35

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับกรณีศึกษาในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

ที่ ศธ 0520.203.2/10๑๘



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2 / 1100

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมูลนิธิศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2 / 10๑๕

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช้างเผือก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

ที่ ศธ 0520.203.2 /1๐๑4



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไชยราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับกรณีศึกษาในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/1093

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในลือค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสนักศึกษา 56252347 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอ
ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง
แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ
โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ) พิ/ณ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
เชียงใหม่ นครปฐม 73000

12 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

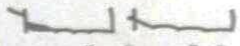
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน อัญมณีประดิษฐ์

ด้วย นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง รหัสประจำตัว 56252347 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 " มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้ง ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาค้นคว้าด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไรยอศ โทวิทพิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อสถานศึกษาใช้ทดลองเครื่องมือ
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

อำเภอ	สถานศึกษา
เมือง	บ้านคลองวาฬ บ้านคอกช้าง หาดสนุกราษฎร์บำรุง
ทับสะแก	บ้านห้วยยางมิตรภาพที่ 35 บ้านอ่างทอง
บางสะพาน	บ้านในลือค บางสะพาน มูลนิธิศึกษา
บางสะพานน้อย	บ้านช้างเผือก บ้านไชยราช



รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

อำเภอ	สถานศึกษา
เมือง	บ้านหนองกก บ้านทุ่งเคล็ด ตำบลสิงขร อุดมราชภักดี บ้านทางหวาย บ้านหนองหิน บ้านห้วยกอ (มิตรภาพที่72) บ้านห้วยใหญ่ เศรษฐพานิชวิทยา บ้านท่าฝาง พัฒนาประชานุเคราะห์ บ้านห้วยน้ำพุ ประชารังสรรค์ วัดปากคลองเกลียว วัดบ่อนอก(ทองวิทยา) บ้านหนองปูลุท บ้านยุบพริก บ้านคลองชายธง อนุบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์(สละชีพ) อนุบาลประจวบคีรีขันธ์ ประชาสงเคราะห์ อุลัมภ์ บ้านบึง บ้านคั่นกระได บ้านหนองกกไทยรัฐวิทยา 65 (วังไทรตั้ง) สามัคคีร่วมจิต วังมะเดื่อ ประชาบูรณะวิทยา เนินแก้ววิทยาคาร บ้านย่านซื่อ
ทับสะแก	บ้านพุตะแบก วัดทุ่งกลาง บ้านดอนใจดี บ้านมะเดื่อทอง วัดนาหูกวาง วัดนาล้อม วัดทุ่งประดู่ อนุบาลทับสะแก บ้านดอนทราย ประชาราษฎร์บำรุง สมาคมเลขานุการสตรี 2 บ้านเหมืองแร่ บ้านทุ่งตาแก้ว บ้านไร่โน บ้านหินเทิน บ้านเนินดินแดง ประชาพิทักษ์ บ้านทุ่งยาว บ้านอ่าทอง วัดหนองหอย บ้านหนองมะค่า
บางสะพาน	บ้านห้วยทรายขาว บ้านดอนทอง วัดนาฝักขวง บ้านถ้ำเขาน้อย บ้านดอนสง่า อนุบาลบางสะพาน ไตรภักดีทัศนันท บ้านดงไม้งาม บ้านมรสวบ บ้านเขามัน สมาคมเลขานุการสตรี 1 บ้านหนองจันทร์ บ้านยางเขา บ้านหนองหญ้าปล้อง บ้านวังยาว บ้านทองมงคล บ้านราษฎร์ประสงค์ บ้านธรรมรัตน์ วัดธงชัย ธรรมจักร วัดดอนยาง บ้านหนองมงคล บ้านดอนสูง บ้านหนองระแงง วัดถ้ำคีรีวงศ์ บ้านหินกอง บ้านชะม่วง บ้านสวนหลวง บ้านห้วยแก้ว บ้านท่าขาม บ้านดอนสำราญ ธนาคารออมสิน
บางสะพานน้อย	บ้านบางเจริญ บ้านทองอินทร์ อนุบาลบางสะพานน้อย บ้านบางเปิด วัดกำมะเสน บ้านห้วยสัก บ้านทุ่งสี่เสียด บ้านทรายทอง บ้านหนองซ้อง บ้านทุ่งไทร บ้านบางสะพานน้อย วัดดอนตะเคียน บ้านปากคลอง(ราษฎร์อุปกณ์) บ้านทุ่งกะโตน บ้านหนองห้วยผาด วัดเขารราษฎร์บำรุง บ้านปากแพรก วัดเขารราษฎร์บำรุง บ้านปากแพรก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 การนิเทศภายในสถานศึกษา

3. ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ และครู

4. คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

สุพัตรา เกียรติบำรุง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	[] 01
2	อายุ <input type="radio"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="radio"/> 30 - 40 ปี <input type="radio"/> 41 - 60 ปี	[] 02
3	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="radio"/> ผู้บริหาร <input type="radio"/> หัวหน้าฝ่ายวิชาการ <input type="radio"/> ครูผู้สอน	[] 03
4	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> ปริญญาเอก	[] 04
5	ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน <input type="radio"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="radio"/> 6 - 10 ปี <input type="radio"/> 11 - 15 ปี <input type="radio"/> 16 - 20 ปี <input type="radio"/> 21 - 25 ปี <input type="radio"/> 26 ปีขึ้นไป	[] 05

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การรับรู้ตนเอง						
1	ผู้บริหารมีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง						[] 06
2	ผู้บริหารทำงานตามหลักการไม่ใช้อารมณ์ในการทำงาน						[] 07
3	ผู้บริหารใช้ตัดสินใจตามหลักการด้วยความถูกต้อง						[] 08
4	ผู้บริหารรู้ว่าควรเสริมแรงให้กับบุคลากร เพื่อผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนด						[] 09
5	ผู้บริหารใช้หลักการในการบริหารไม่ใช้ความรู้สึกในการทำงาน						[] 10
	การจัดการตนเอง						
6	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติได้						[] 11
7	ผู้บริหารควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ด้วยความจริงใจ						[] 12

ข้อ ที่	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	ผู้บริหารมีอารมณ์ที่มั่นคงและเป็นที่ยอมรับ						[] 13
9	ผู้บริหารแสดงออกทางอารมณ์ที่มั่นคงและเป็นที่ยอมรับ						[] 14
10	ความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้บริหารมีผลกระทบต่อการทำงานของคุณ						[] 15
การรับรู้ทางสังคม							
11	ผู้บริหารมีความเห็นใจครูและ ผู้ปฏิบัติงาน						[] 16
12	ผู้บริหารมีความตระหนักถึงปัญหาใน การทำงาน						[] 17
13	ผู้บริหารมีความเข้าใจผู้ร่วมงานว่ามี ความสามารถพร้อมที่จะมอบหมาย งานให้หรือไม่						[] 18
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร						[] 19
15	ผู้บริหารเข้าใจและมอบหมายงานให้ เหมาะสมกับความสามารถของครู						[] 20
การจัดการความสัมพันธ์							
16	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารระหว่าง บุคคลที่มีความชัดเจน						[] 21
17	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารเพื่อลด ความขัดแย้ง						[] 22
18	ผู้บริหารการจัดการความขัดแย้งด้วย อารมณ์ขันและความใจดี						[] 23
19	ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจครูทั้งในการ ทำงานเดี่ยวและงานกลุ่ม						[] 24

ตอนที่ 3 การนิเทศภายในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง							
1	ผู้บริหารใช้วิธีการอย่างหลากหลายในการช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน						[] 25
2	ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับครู						[] 26
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในการนิเทศภายใน						[] 27
4	ผลจากการนิเทศทำให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						[] 28
การพัฒนากลุ่ม							
5	ผู้บริหารมีกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน						[] 29
6	ผู้บริหารจัดการประชุมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน						[] 30
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						[] 31

ข้อ ที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	ผู้บริหารมีการแนะนำวิธีการสอนใหม่ๆ ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ						[] 32
9	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการใน การปฏิบัติงานต่างๆ						[] 33
การพัฒนาวิชาชีพ							
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน						[] 34
11	ผู้บริหารมีการส่งเสริมประสบการณ์ ด้านวิชาการของครูให้ดียิ่งขึ้น						[] 35
12	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานของ ครูให้ดียิ่งขึ้น						[] 36
13	ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการ ทำงาน						[] 37
14	ผู้บริหารมีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง						[] 38
15	ครูมีศักยภาพในการทำงานสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์						[] 39
การพัฒนาหลักสูตร							
16	ผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวนการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา						[] 40
17	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน เลือก เนื้อหา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง หลักสูตร						[] 41
18	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนพัฒนา หลักสูตรอย่างเป็นระบบ						[] 42
19	ผู้บริหารมีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา หลักสูตรอย่างชัดเจน						[] 43

ข้อ ที่	การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ						
20	ผู้บริหารมีนโยบายให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา						[] 44
21	ผู้บริหารและครูทำการวิจัยร่วมกันในสถานศึกษา						[] 45
22	การวิจัยทำเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน						[] 46
23	มีการใช้วิธีการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน						[] 47

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง

ผู้วิจัย





รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. ดร.ไพรัช มณีโชติ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์เขต 1
วุฒิการศึกษา ดุษฎีบัณฑิตสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นายประเสริฐ ครอบแก้ว
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์เขต 1
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. นายชัยชนะ สระทองทา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคลองชายธง
อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. นางสาวขวัญตา วงศ์สมุทร
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นางสาวธัญญาลักษณ์ สังข์แก้ว
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนภาษาไทย)
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุพัตรา เกียรติบำรุง
วัน เดือน ปี เกิด	2 สิงหาคม 2526
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลแม่และเด็ก จังหวัดราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2542 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประจวบวิทยาลัย พ.ศ. 2545 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประจวบวิทยาลัย พ.ศ. 2549 จบการศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) การสอนภาษาไทย
ที่อยู่ปัจจุบัน	114 ถ.พิทักษ์ชาติ ต.ประจวบคีรีขันธ์ อ.เมือง จ.ประจวบคีรีขันธ์

