

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0518.07/1393

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒ กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสาวิตรี สุขปาน รหัสประจำตัว 5112540022 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับผู้นำเชิงสถานการณ์
4 แบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร” จำเป็นต้องขอแจกแบบสอบถามและเก็บ
ข้อมูลกับบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างเดือนมิถุนายน – เดือนสิงหาคม 2553 เพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/ ๒๑๕

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒ กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศาสตร์

ด้วย นางสาวสาวิตรี สุขปาน รหัสประจำตัว 5112540022 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับผู้นำเชิงสถานการณ์
4 แบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททหุทธศาสตร์” จำเป็นต้องขอแจกแบบสอบถามและเก็บ
ข้อมูลกับบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างเดือนมิถุนายน – เดือนสิงหาคม 2553 เพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยั้งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง

การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับภาวะผู้นำ
เชิงสถานการณ์ 4 แบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง แบบประเมินนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 การประเมินผู้นำเชิงสถานการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 3 การประเมินความฉลาดทางอารมณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับคำตอบของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

26-35 ปี

36-45 ปี

มากกว่า 45 ปี

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการ

รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

หัวหน้ากลุ่มสาระ

ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการรับราชการ

ต่ำกว่า 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบทดสอบแบบผู้นำและการปรับตัวของผู้นำเชิงสถานการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✕ ที่ตรงกับผู้นำเชิงสถานการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ (1) พฤติกรรมมุ่งงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (2) พฤติกรรมมุ่งงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูง (3) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ (4) พฤติกรรมมุ่งงานต่ำและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ

สถานการณ์ (situations)	การกระทำที่เลือก (alternative action)	สำหรับผู้วิจัย
1. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำร้องขอที่เป็นมิตรของท่านสนใจแต่เรื่องสวัสดิการของตนเอง ทำให้ผลงานลดลง	ก. เน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ข. พร้อมอยู่ร่วมเพื่ออภิปรายเสมอแต่ไม่กดดัน ค. พูดยกับผู้ได้บังคับบัญชา และกำหนดเป้าหมาย ง. ตั้งใจที่จะไม่เข้าแทรกแซง	
2. ผลงานของกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัด ท่านบอกให้ทุกคนระมัดระวังในเรื่องความรับผิดชอบและมาตรฐานงานที่ต้องปฏิบัติ	ก. แสดงความเป็นมิตร แต่คอยบอกให้ทุกคนตระหนักในความรับผิดชอบและมาตรฐานของผลงานที่ต้องการ ข. ใช้วิธีการต่าง ๆ โดยไม่กำหนด ค. ทำทุกอย่างเพื่อให้กลุ่มรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีส่วนร่วม ง. ย้ำถึงความจำเป็น ต้องกำหนดเส้นตายของงานที่ต้องสำเร็จ	
3. ผลงานและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานค่อนข้างดีโดยปกติท่านจะปล่อยให้เขาทำงานกันเองตามลำพัง แต่ขณะนี้กลุ่มมีปัญหาที่ไม่สามารถแก้ได้ด้วยตัวเอง	ก. ทำงานกับกลุ่มรวมทั้งเข้าร่วมแก้ปัญหาด้วย ข. ปล่อยให้กลุ่มแก้ปัญหาต่อไป ค. รีบเร่งเข้าแก้ไขและกำหนดทิศทางใหม่ ง. กระตุ้นให้กลุ่มแก้ปัญหาต่อไป โดยที่ท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือและร่วมหาหรืออยู่เสมอ	

สถานการณ์ (situations)	การกระทำที่เลือก (alternative action)	สำหรับผู้วิจัย
<p>4. ท่านเห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีผลปฏิบัติงานที่ดีและยอมรับความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงนี้</p>	<p>ก. อนุญาตกลุ่มเข้าร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง แต่ไม่เข้าไปกำกับมากเกินไป</p> <p>ข. ประกาศการเปลี่ยนแปลงพร้อมดำเนินการทันที โดยทำกรณีพิเศษอย่างใกล้ชิด</p> <p>ค. อนุญาตให้กลุ่มกำหนดแนวทางทำงานด้วยตนเอง</p> <p>ง. รวบรวมข้อเสนอแนะของกลุ่ม แต่กำกับทิศทางของการเปลี่ยนแปลงเอง</p>	
<p>5. ผลงานของกลุ่มลดน้อยลงในช่วงสองเดือนที่ผ่านมาสมาชิกไม่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายของการประชุมเท่าที่ผ่านมามีการขี้เกียจในการทำงานของกลุ่ม สมาชิกบางกลุ่มยังคงต้องการขี้เกียจเกี่ยวกับการทำงานอีกต่อไป</p>	<p>ก. อนุญาตให้กลุ่มกำหนดทิศทางการทำงานไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง</p> <p>ข. ยอมรับคำเสนอแนะของกลุ่ม แต่พยายามปรับให้เข้ากับจุดมุ่งหมาย</p> <p>ค. กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบรวมทั้งวิธีการพิเศษขึ้นใหม่อย่างรอบคอบ</p> <p>ง. อนุญาตให้กลุ่มกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบกันเอง โดยไม่เข้าไปกำกับมากนัก</p>	
<p>6. ท่านได้รับมอบหมายให้บริหารหน่วยงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ แทนผู้บริหารคนเดิมที่เน้นการเข้มงวดในการควบคุม ท่านยังต้องการคงสภาพความมีประสิทธิภาพไว้ดังเดิม แต่ต้องการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีของร่วมงานให้เกิดขึ้น</p>	<p>ก. ทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้กลุ่มเกิดความรู้สึกมีความสำคัญและมีส่วนร่วม</p> <p>ข. ย้ำถึงความสำคัญของการกำหนดเวลาที่งานต้องสำเร็จ</p> <p>ค. ตั้งใจที่จะไม่เข้าไปก้าวก่าย</p> <p>ง. ให้กลุ่มเป้าหมายร่วมตัดสินใจโดยยึดเป้าหมาย</p>	

สถานการณ์ (situations)	การกระทำที่เลือก (alternative action)	สำหรับผู้วิจัย
<p>7. ท่านมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของหน่วยงาน สมาชิกได้เสนอแนะเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงนี้ โดยกลุ่มคงมีผลงานที่ดีออก และแสดงความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานประจำวัน</p>	<p>ก. กำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงและวิธีการนิเทศงานอย่างรอบคอบ</p> <p>ข. แสวงหาการยอมรับของกลุ่มต่อการเปลี่ยนแปลงและยอมให้กลุ่มนำข้อเสนอดังกล่าวสู่การปฏิบัติ</p> <p>ค. แสดงความเต็มใจทำการเปลี่ยนแปลงตามข้อเสนอ แต่ยังคงก้ำกั่วิธีปฏิบัติ</p> <p>ง. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยปล่อยให้เป็นไปตามเดิม</p>	
<p>8. ผลงานและความสัมพันธ์ของกลุ่มอยู่ในขั้นดี ท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างที่มิได้มีส่วนกำหนดทิศทางให้แก่กลุ่ม</p>	<p>ก. ปล่อกกลุ่มทำงานตามลำพัง</p> <p>ข. หารี้อเกี่ยวกับสถานการณ์กับกลุ่มแล้วขอเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ</p> <p>ค. ดำเนินขั้นตอนในการกำกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวิธีการนุ่มนวล</p> <p>ง. ระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายต่อความสัมพันธ์ของหัวหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาจากการใช้วิธีกำกับมากจนเกินไป</p>	
<p>9. ท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ยากที่จะขอคำแนะนำเพื่อการเปลี่ยนแปลง สมาชิกกลุ่มไม่ชัดเจนในเป้าหมาย เวลาประชุมสมาชิกเข้าร่วมน้อยและมักเป็นการพบปะทางสังคมมากกว่าสภาพกลุ่มมีศักยภาพด้านความคิดมากพอที่จะช่วยงานได้</p>	<p>ก. ปล่อกให้กลุ่มหาวิธีทำงานเอง</p> <p>ข. รับคำแนะนำของกลุ่ม แต่ดูแลให้บรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>ค. ปรับเป้าหมายและวิธีการนิเทศเสียใหม่</p> <p>ง. อนุญาตให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แต่จะไม่บังคับ</p>	

สถานการณ์ (situations)	การกระทำที่เลือก (alternative action)	สำหรับผู้วิจัย
<p>10. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านตามปกติจะมีความรับผิดชอบงานได้ แต่ต่อมาไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมาตรฐานงานที่ท่านกำหนดขึ้นใหม่</p>	<p>ก. ขอมให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานงาน แต่จะไม่บังคับ</p> <p>ข. กำหนดมาตรฐานและวิธีพิเศษใหม่</p> <p>ค. หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า โดยไม่ใช้วิธีกดดัน</p> <p>ง. รับคำแนะนำของกลุ่ม แต่ดูแลให้งานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด</p>	
<p>11. ท่านได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งหัวหน้าคนก่อนใช้วิธีพิเศษโดยไม่เข้าไปกำกับงานของกลุ่ม ดังนั้นกลุ่มจึงมีอิสระในการทำงานและการกำหนดทิศทางของงานสัมพันธ์ภาพระหว่างกันและภายในกลุ่มจึงราบรื่นดี</p>	<p>ก. กำหนดขั้นตอนในการกำกับผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีระบบ</p> <p>ข. เข้าร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาในการตัดสินใจพร้อมกับเสริมกำลังใจหากผลงานดี</p> <p>ค. ถกเรื่องงานที่กลุ่มทำในช่วงที่ผ่านมา หลังจากนั้นท่านจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกวิธีใหม่ในการทำงาน</p> <p>ง. ปล่อยให้กลุ่มทำงานตามวิธีเดิมต่อไป</p>	
<p>12. กลุ่มมีประวัติผลงานที่ดีเด่น สมาชิกกลุ่มมีศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและสามารถทำงานต่อเนื่องจากเดิมได้ดี ทุกคนล้วนแต่มีความสามารถในงานสูง ต่อมาปรากฏว่าเกิดปัญหายุ่งยากภายในระหว่างสมาชิกในกลุ่มขึ้น</p>	<p>ก. ทดลองใช้วิธีการแก้ปัญหาของท่านกับผู้ได้บังคับบัญชา และพิจารณาหาวิธีอื่นที่จำเป็นต่อไป</p> <p>ข. ปล่อยให้สมาชิกของกลุ่มแก้ปัญหากันเอง</p> <p>ค. ดำเนินการอย่างรวดเร็วและหนักแน่นเพื่อแก้ไขและกำกับใหม่</p> <p>ง. พร้อมเข้าร่วมถกปัญหาหากได้รับการร้องขอและจะระวังไม่ให้กระทบต่อสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างหัวหน้ากับผู้ได้บังคับบัญชา</p>	

ตอนที่ 3 การประเมินความฉลาดทางอารมณ์

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับภาวะผู้นำของท่านโดยพิจารณาเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

4	หมายความว่า	จริงมาก
3	หมายความว่า	ค่อนข้างจริง
2	หมายความว่า	จริงบางครั้ง
1	หมายความว่า	ไม่จริง

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน				
2	ฉันบอกไม่ได้อะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ				
3	เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้				
4	ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ				
5	ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย				
6	เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้				
7	ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง				
8	ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก				
9	ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด				
10	ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน				
11	ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป				
12	แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยังรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ				
13	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
14	ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน				
15	เมื่อทำผิด ฉันสามารถกล่าวคำ “ขอโทษ” ผู้อื่นได้				
16	ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก				

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
17	ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม				
18	ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น				
19	ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร				
20	แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้				
21	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ				
22	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ				
23	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้				
24	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ				
25	ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ				
26	บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข				
27	ฉันรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน				
28	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจว่าจะทำอะไรก่อนหลัง				
29	ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนไม่คุ้นเคย				
30	ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน				
31	ฉันทำความรู้จักกับผู้อื่นได้ง่าย				
32	ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน				
33	ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้				
34	ฉันทำในสิ่งต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน				
35	เป็นการยากสำหรับฉันที่จะได้แข่งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลเพียงพอ				
36	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้				
37	ฉันรู้ว่าดีกว่าผู้อื่น				

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
38	ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด				
39	ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด				
40	ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก				
41	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น				
42	ทุกปัญหามีทางออกเสมอ				
43	เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่อง ผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้				
44	ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์และ วันหยุดพักผ่อน				
45	ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับแต่สิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน				
46	ฉันพอใจกับสิ่งเป็นอยู่				
47	ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย				
48	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ				
49	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้				
50	ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจาก ภาระหน้าที่				
51	ฉันไม่สามารถทำใจให้มีความสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ ต้องการ				
52	ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ				

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2543). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- กรมสุขภาพจิต. (2552). *การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บี เค อินเตอร์พริ้นท์.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา*. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดโช สวานานนท์. (2518). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2543). *ความฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชมรมผู้สนใจอีคิว.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2542). *ความฉลาดทางอารมณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2543). *จิตวิทยาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตยา คชภักดี. (2542). *ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในชีวิต*. *วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*, 22(4), 5-6.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาคุญช์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญสม น่วมคำนึ่ง. (2546). *เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างนักกีฬาประเภททีมและนักกีฬาประเภทเดี่ยวของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต- เชียงราย*. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ประชัน จันทรสุข. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลจิตเวชของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2527). ภาวะผู้นำและพฤติกรรมกรบริหารงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประดิษฐ์ คุณรัตน์. (2539). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.
- ปราณี เฉลิมโฉม. (2541). ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผจงจิต อินทสุวรรณ, วิลาสลักษณ์ ชีววัลลี, อัจฉรา สุขารมณ และอรพินทร์ ชูชม. (2545). การสร้างและพัฒนามาตรวัดปริชาเชิงอารมณ์ตามแนวพุทธศาสนาสำหรับวัยรุ่นไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2549). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: วิ. เจ. พรินด์ิง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ (หนังสือแปล). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็นดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีรียาสาส์น.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2545). สุขวิทยาจิตและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีรียาสาส์น.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วิลาสลักษณ์ ชีววัลลี. (2542). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 5(1), 37-52.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). เขาวน้อารมณ์ ดัชนีวัดความสุข และความสำเรีจของชีวิต. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สงวน สิทธิเลิศอรุณ. (2522). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชัยศิริการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

- สมัย จิตต์หวมด. (2551). *พฤติกรรมภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2532). *การพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สุชาติพิชญ์ รุทธิฤทธิ. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนกลาง สังกัดสามัญศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส (1989).
- สุธรรม ศิษาจารย์. (2542). *ศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุภาภรณ์ ทองใหญ่. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชื้ออารมณื และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับสมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภิญญา เลี้ยววานิชย์. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์กับลักษณะความเป็นภาวะผู้นำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา และบุญมี พันธุ์ไทย. (2545). *วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- อนันตชัย ศรีโคตร. (2549). *ชีวิตนี้ใช้ว่าจะมีดีแค่อย่างเดียว*. กรุงเทพฯ: โหลทอง มาสเตอร์-ปรินท์.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไยใหม่-เอ็ดดูเกท.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

- Bar-On, R. (1997). *Emotional quotient inventory: A measure of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health System.
- Bartlett, C. J. (1959). Dimension of leadership behavior in classroom discussion group. *Journal of Educational Psychology, 12*, 1-14.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ intelligence in leadership and organization*. New York: Grosset/Prtnam.
- DuBrin, J. A. (1998). *Leadership research findings, practice, and skills*. New York: Houghton Mifflin.
- Gloeman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Book.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relations at work*. Fort Worth, Texas: Dryden Press.
- Lipham, J. M., & Hoch, J. A. (1974). *Leadership theory, in the principalship: Foundation and functions*. New York: Harper & Row.
- Salovey, P. (1995). *Exploring emotional intelligence using the trait-mood scale*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: McGraw-Hill.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวสาวิตรี สุขปาน
วัน เดือน ปีเกิด 8 พฤษภาคม 2525
สถานที่เกิด จังหวัดสมุทรสาคร
วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
จากโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร
ปีการศึกษา 2543
สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2547
ตำแหน่งหน้าที่
การงานปัจจุบัน พนักงานราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร

